

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/36 DU 22 SEPTEMBRE 2018

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Ministère du travail | 1 |
| Ministère de l’agriculture et de l’alimentation | (*) |

(*) Aucun texte du ministère chargé de l’agriculture dans le *BO* n° 36.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/36

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

| | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| Automobile (services) : avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 relatif à l'actualisation de la convention collective | 4 |
| Biologie médicale (laboratoires extrahospitaliers) : avenant du 14 juin 2018 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé | 9 |
| Blanchisserie, laverie, location de linge : accord du 25 avril 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation | 15 |
| Carrières et matériaux (industries [cadres]) : avenant n° 45 du 22 février 2018 portant revalorisation des salaires minimaux conventionnels des cadres et de la prime de tutorat.... | 22 |
| Carrières et matériaux (industries [Île-de-France, ouvriers, ETAM]) : accord du 5 juin 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018 (région Île-de-France) | 26 |
| Carrières et matériaux (industries [Lorraine, ouvriers, ETAM]) : accord du 17 mai 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018 (région Lorraine) | 30 |
| Carrières et matériaux (industries [Normandie, ouvriers, ETAM]) : accord du 19 mars 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018 (région Normandie) | 34 |
| Collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs : accord n° 80 du 21 mars 2018 relatif aux salaires au 1^{er} avril 2018 (national et région Île-de-France) | 38 |
| Collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs : accord n° 81 du 21 mars 2018 relatif aux salaires au 1^{er} juillet 2018 (national et région Île-de-France) | 40 |
| Collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs : avenant n° 2 du 21 mars 2018 relatif au régime de prévoyance | 42 |
| Commissaires-priseurs judiciaires : accord du 12 juin 2018 relatif aux salaires pour 2018. | 61 |
| Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) : avenant du 21 juin 2018 relatif à la revalorisation des salaires pour 2018 | 63 |
| Enseignement privé non lucratif (EPNL) : accord n° 2018/2 du 18 juin 2018 révisant la section 3 du chapitre I^{er} de la convention collective | 64 |
| Esthétique : avenant n° 17 du 17 avril 2018 relatif à la classification des emplois | 74 |

| | |
|--|-----|
| Groupement des armateurs de service de passages d'eau (personnel navigant) : convention collective du 23 mai 2018 relative aux personnels navigants engagés sous contrat d'engagement maritime français | 77 |
| Hôtels, cafés, restaurants : avenant n° 28 du 13 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels | 105 |
| Imprimerie (labour et industries graphiques) : avenant du 11 juin 2018 à l'accord paritaire du 15 janvier 2018 portant sur la politique salariale 2018..... | 108 |
| Jeux, jouets (industries) : avenant n° 76 du 29 mai 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} juin 2018..... | 109 |
| Métallurgie (Côtes-d'Armor) : avenant du 12 juin 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} juin 2018..... | 111 |
| Métallurgie (Côtes-d'Armor) : avenant du 12 juin 2018 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2018..... | 114 |
| Métallurgie (Côte-d'Or) : avenant n° 2018-01 du 18 juin 2018 relatif aux rémunérations minimales garanties annuelles, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur de point pour l'année 2018 | 117 |
| Métallurgie (Lot-et-Garonne) : protocole d'accord du 20 avril 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2018 | 123 |
| Métallurgie (Lot-et-Garonne) : accord du 20 avril 2018 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2018..... | 126 |
| Pétrole (industrie) : accord du 1 ^{er} juin 2018 relatif à l'emploi, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences..... | 129 |
| Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce) : avenant du 17 janvier 2018 relatif à l'actualisation des dispositions générales | 140 |
| Prévention et sécurité (entreprises) : avenant du 19 janvier 2018 modifiant l'article 3.06 de l'annexe VIII relatif aux dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire | 169 |
| Professions libérales (fonds d'assurance formation) : adhésion par lettre du 10 juillet 2018 de la CNPL à l'accord du 15 novembre 2000 et à ses avenants subséquents..... | 175 |
| Sucreries-distilleries (raffineries) : avenant n° 9 du 31 janvier 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et à la prime d'ancienneté au 1 ^{er} février 2018..... | 176 |

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

AVENANT N° 77 *BIS* DU 24 MAI 2018
RELATIF À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850856M
IDCC : 1090

Entre :
CNPA ;
FNA ;
ASAV,

D'une part, et
FM CFE-CGC ;
FCM FO ;
CFTC métallurgie ;
FTM CGT,

D'autre part,

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, ci-après dénommée « la convention collective » ;

Vu la précédente actualisation réalisée par avenant n° 77 du 22 juin 2016 ;

Vu les observations ministérielles émises à l'attention de la sous-commission des conventions et accords en vue de la séance du 25 janvier 2018 ;

Considérant les évolutions législatives intervenues depuis 2016 sur certains thèmes abordés par cet avenant de mise à jour, dont l'extension n'est pas encore réalisée à la fin de la présente négociation,

Conviennt de modifier comme suit l'avenant n° 77 à la convention collective :

Article 1^{er}

Le texte du 4^e alinéa de l'article 1.11 de la convention collective, tel qu'il résulte de l'article 8 de l'avenant n° 77, est modifié comme suit :

« Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre annuel, la répartition des horaires est programmée dans le cadre d'un volume annuel d'heures conformément à l'article 5.2 de l'annexe "Annuali-

sation des horaires de travail”, les heures devant être regroupées par journées de 7 à 8 heures ou par demi-journées de travail de 3 à 5 heures ».

Article 2

L'article 15 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15

Le texte du paragraphe *a* de l'article 1.18 est rédigé comme suit :

“a) Bulletin de salaire

Un bulletin de salaire doit être remis par l'employeur au salarié lors de chaque échéance de paie, éventuellement sous forme électronique si le salarié ne s'y oppose pas.

L'employeur conserve un double des bulletins de paie des salariés ou les bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique sans limitation de durée. Les salariés et anciens salariés doivent pouvoir récupérer à tout moment leurs bulletins de paie stockés sous forme électronique. Ils sont obligatoirement invités à le faire en cas d'impossibilité d'en poursuivre la conservation pour quelque motif que ce soit, notamment en cas de cessation d'activité de l'employeur.

Le bulletin de salaire, établi selon un modèle conforme à la réglementation en vigueur, comporte obligatoirement les mentions suivantes :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, et son numéro Siret ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
3. L'indication des institutions auxquelles sont versées les cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance ;
4. Le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise et l'intitulé de la convention collective de branche applicable ;
5. Les nom et prénoms du salarié, sa qualification professionnelle, l'éventuelle appellation de l'emploi, et la position dans la classification (échelon, ou niveau et degré pour les cadres) ;
6. le salaire de base, ainsi que la nature et le montant détaillé des accessoires de salaires soumis aux cotisations salariales et patronales, ce détail pouvant être fait sur une fiche annexée ;
7. La période à laquelle se rapporte la rémunération versée en mentionnant séparément, le cas échéant, les heures payées au taux normal ou rémunérées en tenant compte des équivalences et celles qui sont payées avec une majoration au titre des heures supplémentaires en précisant le taux de majoration appliqué ;
8. La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
9. Le montant de la rémunération brute totale ;
10. La nature, l'assiette, le taux et le montant des cotisations et contributions à la charge du salarié, déduites de cette rémunération brute ;
11. Le montant et l'assiette des cotisations et contributions à la charge de l'employeur ;
12. La nature et le montant des versements et retenues autres que celles mentionnées au 10 et au 11 effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transports personnels ;
13. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
14. La date du paiement de la rémunération et les acomptes éventuellement versés ;

15. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

16. Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales appliquées à la rémunération mentionnée au 9 ;

17. Le montant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la somme de la rémunération mentionnée au 9 et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur mentionnées au 10 et au 11, déduction faite des exonérations et exemptions des mêmes cotisations et contributions mentionnées au 16 ;

18. La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr.

En outre, les mentions suivantes doivent, s'il y a lieu, être portées soit sur le bulletin de salaire, soit sur un document annexé :

- la durée des droits à repos acquis au titre, d'une part des repos compensateurs légaux, d'autre part des repos de remplacement visés à l'article 1.09 *bis e* et à l'article 1.10 *d 5* ;
- lorsque les droits atteignent 7 heures, la notification de l'ouverture du droit et de l'obligation de les prendre dans un délai de 6 mois.” »

Article 3

L'article 19 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 19

La première phrase du 1^{er} alinéa du point 2 “Transmission des savoirs et développement du tutorat” et du point 3 “Transition entre activité et retraite” de l'article 1.23 *b* de la convention collective est supprimée, et le texte du 2^e alinéa de ce même point 3 est ainsi rédigé :

“Ces salariés peuvent utiliser leur compte personnel de formation pour toute action visant à faciliter la transition vers des activités autres que celles qu'ils mettent en œuvre dans l'entreprise” ».

Article 4

L'article 20 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20

L'article 2.03 “Contrat de travail” de la convention collective prend le numéro 2.02, et cet article est modifié comme suit :

Le 2^e point de l'énumération figurant au troisième alinéa est scindé en deux points ainsi rédigés :

- “– la fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;
- la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3.02 *a*, ou en cas de classement sur l'échelon 1 ou 2, ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par l'article 3.02 *b* ;”.

Le dernier alinéa est supprimé ».

Article 5

L'article 21 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 21

L'article 2.02 “Période d'essai” de la convention collective prend le numéro 2.03, et cet article est modifié comme suit :

“À la suite du deuxième alinéa du paragraphe a est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée du contrat est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement convenue »”.

Le texte du troisième alinéa du paragraphe *a*, devenu le quatrième alinéa, est modifié comme suit :

“En cas d’embauche dans l’entreprise dans les 3 mois suivant l’issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d’études, la durée de ce stage est déduite de la période d’essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d’essai. Ces mêmes dispositions sont applicables en cas d’embauche sous contrat à durée déterminée.” »

Article 6

L’article 22 de l’avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 22

Le 2^e alinéa des articles 3.01, 3B.01 et 5.01 de la convention collective est supprimé ; la 2^e phrase du 3^e alinéa de l’article 3.02 *b*, ainsi que la 2^e phrase des articles 3B.02 *b* et 5.02 *b*, est ainsi rédigée :

“La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d’une appellation d’emploi décrivant précisément l’activité du salarié.” »

Article 7

L’article 23 de l’avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 23

L’article 4.02 “Contrat de travail” de la convention collective est modifié comme suit :

Le 2^e point de l’énumération figurant au troisième alinéa est scindé en deux points ainsi rédigés :

- la fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;
- la dénomination d’emploi dans les cas visés à l’article 3B.02 *a* ou 5.02 *a*, ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par les articles 3B.02 *b* et 5.02 *b* ;”

Le dernier alinéa est supprimé.

D’autre part, l’article 4.03 “Période d’essai” est modifié comme suit :

“À la suite du deuxième alinéa du paragraphe *a* est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque, à l’issue d’un contrat à durée déterminée, la relation de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée du contrat est déduite de la durée de la période d’essai éventuellement convenue »”.

Le texte du troisième alinéa du paragraphe *a*, devenu le quatrième alinéa, est modifié comme suit :

“En cas d’embauche dans l’entreprise dans les 3 mois suivant l’issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d’études, la durée de ce stage est déduite de la période d’essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d’essai. Ces mêmes dispositions sont applicables en cas d’embauche sous contrat à durée déterminée.” »

Article 8

L’article 24 de l’avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 24

Le premier alinéa des articles 2.09 et 4.07 “Congés exceptionnels pour événements personnels” est ainsi rédigé :

- “Une autorisation d’absence sera accordée, sur justification, à l’occasion des événements suivants :
- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;

- naissance ou adoption d’un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d’un enfant : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenue d’un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés ;
- conclusion d’un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- décès d’un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d’un frère ou d’une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d’un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- décès d’un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : la journée de participation »”.

Article 9

L’article 27 de l’avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 27

Au premier alinéa des articles 2.13 et 4.11 “Indemnité de licenciement” de la convention collective, les mots : “au moins 1 an d’ancienneté” sont remplacés par les mots : “au moins 8 mois d’ancienneté”.

Le texte du troisième alinéa de ces mêmes articles est ainsi modifié :

“L’indemnité de licenciement s’établit comme suit :

- 1/4 de salaire par année d’ancienneté pour les années jusqu’à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d’ancienneté pour les années à partir de 11 ans” ».

Article 10

L’article 28 de l’avenant n° 77 est ainsi rédigé :

« Article 28

L’avenant n° 77 ainsi que l’avenant n° 77 *bis* qui le modifie entreront ensemble en vigueur, pour une durée indéterminée, dès l’accomplissement des formalités de dépôt consécutives à la notification du présent avenant.

Article 11

La demande d’extension de l’avenant n° 77 formulée le 2 août 2016 est retirée. Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l’extension conjointe des avenants n° 77 et 77 *bis*.

Fait à Suresnes, le 24 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114

Convention collective nationale
IDCC : 959. – LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS

AVENANT DU 14 JUIN 2018
RELATIF AU RÉGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1850839M
IDCC : 959

Entre :

SNMB ;

SLBC ;

SDB,

D'une part, et

FNIC CGT ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par avenant du 8 juillet 2016, les partenaires sociaux de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ont mis en place un régime collectif et obligatoire de frais de santé au niveau national.

Vu le nouvel article L. 871-1 du code de la sécurité sociale issue de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017 ;

Vu le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective nationale du 3 février 1978 des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers :

Article 1^{er}

Le titre « Cotisations et répartition » de l'article 26 *bis* III « Prestations garanties du régime frais de santé de branche » est désormais libellé comme suit :

« IV. – Cotisations et répartition »

Article 2

Le titre « IV. – Maintien et conditions de suspension de la garantie frais de santé du régime de branche » de l'article 26 *bis* III « Prestations garanties du régime frais de santé de branche » est désormais libellé comme suit :

« V. – Maintien et conditions de suspension de la garantie frais de santé du régime de branche ».

Article 3

Le titre « V. – La mutualisation du régime frais de santé de la branche » de l'article 26 *bis* III « Prestations garanties du régime frais de santé de branche » est désormais libellé comme suit :

« VI. – la mutualisation du régime frais de santé de la branche »

Article 4

Le titre « VI. – Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité du régime frais de santé de branche » de l'article 26 *bis* III est désormais libellé comme suit :

« VII. – Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité du régime frais de santé de branche ».

Article 5

L'article 26 *bis* III « Prestations garanties du régime frais de santé de branche » est désormais rédigé comme suit :

« Les prestations du niveau de garantie dénommé « base obligatoire » détaillées ci-après doivent bénéficier *a minima*, acte par acte, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des garanties de la base obligatoire couvrant le seul salarié, les laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers doivent améliorer les prestations garanties de la base obligatoire en souscrivant à un niveau de garantie supérieur dénommé « option ».

Les prestations garanties de l'option sont détaillées ci-après.

Cette option a été définie par les partenaires sociaux et bénéficie de conditions tarifaires privilégiées dans la mesure où elles ont été négociées avec l'organisme assureur recommandé visé ci-après au J).

Les laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers devront y souscrire :

- soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative ; dans ce cas, la cotisation s'y rapportant est la charge exclusive du salarié ;
- soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire. Dans ce dernier cas, les laboratoires devront satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le financement patronal et notamment formaliser l'existence d'un acte juridique instituant le régime selon l'un des modes visés à L. 911-1 du code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

(Voir tableau page suivante.)

| GARANTIES | REMBOURSEMENT TOTAL dans la limite des frais réels sous déduction de la Sécurité sociale | |
|---|---|---|
| | Base obligatoire | OPTION (sous déduction de la base obligatoire) |
| HOSPITALISATION | | |
| Honoraires, ACO, ADA, ADC dans le cadre des DPTM _____ | 250 % BR | 350 % BR |
| Honoraires, ACO, ADA, ADC hors DPTM _____ | 200 % BR | 200 % BR |
| Frais de séjour _____ | 250 % BR | 350 % BR |
| Chambre particulière de nuit (y compris maternité) _____ | 60 €/nuit | 80 €/jour |
| Chambre particulière ambulatoire _____ | 25 €/jour | 32 €/jour |
| Forfait journalier (y compris forfait psychiatrique) _____ | 100 % FR | 100 % FR |
| Participation forfaitaire acte lourd _____ | 100 % FR | 100 % FR |
| Frais d'accompagnant (enfant de -16 ans) _____ | 60 €/jour | 80 €/jour |
| FRAIS MÉDICAUX | | |
| Consultation ou visite Généraliste dans le cadre des DPTM _____ | 100 % BR | 200 % BR |
| Consultation ou visite Généraliste hors DPTM _____ | 100 % BR | 175 % BR |
| Consultation ou visite Spécialiste dans le cadre des DPTM _____ | 170 % BR | 230 % BR |
| Consultation ou visite Spécialiste hors DPTM _____ | 150 % BR | 200 % BR |
| Pharmacie _____ | 100 % BR | 100 % BR |
| Radiologie, Imagerie médicale, Échographie dans le cadre des DPTM _____ | 170 % BR | 200 % BR |
| Radiologie, Imagerie médicale, Échographie hors DPTM _____ | 150 % BR | 175 % BR |
| Analyses, actes de biologie _____ | 100 % BR | 100 % BR |
| Auxiliaires médicaux (dont infirmier(e)s, kinésithérapeutes, pédicures-podologues) _____ | 150 % BR | 200 % BR |
| Petite chirurgie, Actes techniques médicaux dans le cadre des DPTM _____ | 170 % BR | 200 % BR |
| Petite chirurgie, Actes techniques médicaux hors DPTM _____ | 150 % BR | 175 % BR |
| DENTAIRE limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire (équivalent HBLD036). Au-delà, garantie égale à celle du Décret n° 2014-1025 (125 % BR) | | |
| Soins dentaires _____ | 100 % BR | 100 % BR |
| Soins dentaires avec dépassements (dont Onlays, Inlays) _____ | 150 % BR | 200 % BR |
| Orthodontie prise en charge par le RO _____ | 300 % BR | 350 % BR |
| Orthodontie non prise en charge par le RO _____ | 200 % BR | 250 % BR |
| Prothèses dentaires remboursables dents du sourire _____ | 300 % BR | 350 % BR |
| Prothèses dentaires remboursables dents du fond _____ | 250 % BR | 300 % BR |
| Prothèses dentaires non remboursables _____ | 200 €/dent | 400 €/dent |
| Inlays-cores _____ | 150 % BR | 200 % BR |
| Parodontologie _____ | 300 €/an | 400 €/an |
| Implantologie _____ | 300 €/dent | 400 €/dent |

| GARANTIES BASE CONVENTIONNELLE | Base obligatoire | OPTION |
|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| OPTIQUE | | |
| Montures _____ | cf. Grille n° 1 | cf. Grille n° 2 |
| Verres unifocaux _____ | | |
| Verres multifocaux _____ | | |
| Lentilles acceptées (par ay/bénéficiaire) _____ | 150 € | 160 € |
| Lentilles refusées et jetables (par ay/bénéficiaire) _____ | 100 € | 120 € |
| Kératochirurgie (par œil/bénéficiaire) _____ | 400 € | 500 € |
| APPAREILLAGE ET ACCESSOIRES MÉDICAUX | | |
| Prothèses auditives _____ | 100 % BR + 400 €/oreille/bénéficiaire | 100 % BR + 500 €/oreille/bénéficiaire |
| Orthopédie et autres prothèses (mammaire, capillaire...) _____ | 100 % BR + 400 €/bénéficiaire | 100 % BR + 500 €/bénéficiaire |
| ALLOCATIONS FORFAITAIRES | | |
| Indemnité de naissance (forfait par enfant) _____ | 150 € | 200 € |
| Cures _____ | 100 % BR | 200 % BR |
| Vaccins prescrits non remboursés _____ | 50 €/ay/bénéficiaire | 120 €/ay/bénéficiaire |
| Diététicien - de 16 ans _____ | 50 €/ay/bénéficiaire | 80 €/ay/bénéficiaire |
| Ostéodensitométrie osseuse _____ | 50 €/ay/bénéficiaire | 110 €/ay/bénéficiaire |
| Ostéopathes - Chiropracteurs - Étiopathes - Acupuncteurs - Psychologues - Psychothérapeutes _____ | 25 € 3x/ay/bénéficiaire | 35 € 5x/ay/bénéficiaire |
| Patch anti-tabac _____ | 50 €/ay/bénéficiaire | 150 €/ay/bénéficiaire |
| DIVERS | | |
| Transports pris en charge par la Sécurité sociale _____ | 100 % BR | 100 % BR |
| Actes de prévention (Arrêté du 8 juin 2006) _____ | 100 % BR | 100 % BR |
| Assistance à domicile (voir notice d'information) _____ | oui | oui |
| Plateforme conseil/dévis/réseau _____ | oui | oui |

* Tel que défini dans le Décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L.911-7 du Code de la sécurité sociale.

| | |
|---|--|
| <p>FRAIS COUVERTS Les remboursements indiqués s'entendent sous déduction de la Sécurité sociale dans la limite des frais engagés. Les pénalités financières appliquées par la Sécurité sociale hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales, conformément à l'article L. 871-1 du Code de la sécurité sociale, ne donnent pas lieu à remboursement complémentaire. La prise en charge des prestations indiquées, remboursées par la Sécurité sociale, est assurée à minima au TM. La prise en charge des dépassements est limitée aux dépassements autorisés par la Sécurité sociale. Pour les garanties exprimées en forfait, les prestations hors réseau et dans le réseau ne sont pas cumulatives. Il en est de même pour les garanties remboursées et non remboursées. Un seul des forfaits peut être utilisé dans les limites précitées.</p> | <p>GLOSSAIRE BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale FR : Frais Réels TM : Ticket Modérateur : Différence entre la base de remboursement de la Sécurité sociale et le remboursement effectif de cet organisme à l'exclusion des pénalités financières, de la contribution forfaitaire et des franchises médicales. ACO : Actes d'obstétrique ADA : Actes d'anesthésie ADC : Actes de chirurgie DPTM : dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus induisant l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et l'OPTAM-CO pour les chirurgiens et les obstétriciens. Le site amel-directeur.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire de l'un de ces dispositifs.</p> |
|---|--|

| Grille n° 1 | Mineurs < 18 ans | | | Rbt Ass. | Adultes | | | Rbt Ass. |
|---|------------------|---------|--------------|-----------|--------------|---------|--------------|-----------|
| Type de Verre | LPP < 18 ans | Rbt SS | Rbt Ass. (*) | 2 V + 1 M | LPP > 18 ans | Rbt SS | Rbt Ass. (*) | 2 V + 1 M |
| Verres Simple Foyer, Sphérique | | | | | | | | |
| sphère de -6 à +6 | 12,04 € | 7,22 € | 60,00 € | 200,00 € | 2,29 € | 1,37 € | 90,00 € | 280,00 € |
| sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10 | 26,68 € | 16,01 € | 70,00 € | 220,00 € | 4,12 € | 2,47 € | 100,00 € | 300,00 € |
| sphère < -10 ou > +10 | 44,97 € | 26,98 € | 80,00 € | 240,00 € | 7,62 € | 4,57 € | 115,00 € | 330,00 € |
| Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques | | | | | | | | |
| cylindre < +4 sphère de -6 à +6 | 14,94 € | 8,96 € | 70,00 € | 220,00 € | 3,66 € | 2,20 € | 100,00 € | 300,00 € |
| cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6 | 36,28 € | 21,77 € | 80,00 € | 240,00 € | 6,86 € | 4,12 € | 110,00 € | 320,00 € |
| cylindre > +4 sphère de -6 à +6 | 27,90 € | 16,74 € | 95,00 € | 270,00 € | 6,25 € | 3,75 € | 125,00 € | 350,00 € |
| cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6 | 46,50 € | 27,90 € | 110,00 € | 300,00 € | 9,45 € | 5,67 € | 140,00 € | 380,00 € |
| Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques | | | | | | | | |
| sphère de -4 à +4 | 39,18 € | 23,51 € | 130,00 € | 340,00 € | 7,32 € | 4,39 € | 160,00 € | 420,00 € |
| sphère < -4 ou > +4 | 43,30 € | 25,98 € | 140,00 € | 360,00 € | 10,82 € | 6,49 € | 170,00 € | 440,00 € |
| Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques | | | | | | | | |
| sphère de -8 à +8 | 43,60 € | 26,16 € | 155,00 € | 390,00 € | 10,37 € | 6,22 € | 190,00 € | 480,00 € |
| sphère < -8 ou > +8 | 66,62 € | 39,97 € | 170,00 € | 420,00 € | 24,54 € | 14,72 € | 200,00 € | 500,00 € |
| Monture | 30,49 € | 18,29 € | 80,00 € | | 2,84 € | 1,70 € | 100,00 € | |

(*) Le remboursement assureur s'entend par verre, les garanties s'entendent : verres + monture (mineurs) et lentilles par an et par bénéficiaire ; verres + montures (adultes) une paire tous les deux ans à partir de la date d'acquisition sauf changement de correction médicalement constatée conformément aux dispositions de la circulaire du 30 janvier 2015.

| Grille n° 2 | Mineurs < 18 ans | | | Rbt Ass. | Adultes | | | Rbt Ass. |
|---|------------------|---------|--------------|-----------|--------------|---------|--------------|-----------|
| Type de Verre | LPP < 18 ans | Rbt SS | Rbt Ass. (*) | 2 V + 1 M | LPP > 18 ans | Rbt SS | Rbt Ass. (*) | 2 V + 1 M |
| Verres Simple Foyer, Sphérique | | | | | | | | |
| sphère de -6 à +6 | 12,04 € | 7,22 € | 80,00 € | 260,00 € | 2,29 € | 1,37 € | 110,00 € | 345,00 € |
| sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10 | 26,68 € | 16,01 € | 90,00 € | 280,00 € | 4,12 € | 2,47 € | 120,00 € | 365,00 € |
| sphère < -10 ou > +10 | 44,97 € | 26,98 € | 100,00 € | 300,00 € | 7,62 € | 4,57 € | 130,00 € | 385,00 € |
| Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques | | | | | | | | |
| cylindre < +4 sphère de -6 à +6 | 14,94 € | 8,96 € | 90,00 € | 280,00 € | 3,66 € | 2,20 € | 120,00 € | 365,00 € |
| cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6 | 36,28 € | 21,77 € | 100,00 € | 300,00 € | 6,86 € | 4,12 € | 130,00 € | 385,00 € |
| cylindre > +4 sphère de -6 à +6 | 27,90 € | 16,74 € | 110,00 € | 320,00 € | 6,25 € | 3,75 € | 140,00 € | 405,00 € |
| cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6 | 46,50 € | 27,90 € | 140,00 € | 380,00 € | 9,45 € | 5,67 € | 150,00 € | 425,00 € |
| Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques | | | | | | | | |
| sphère de -4 à +4 | 39,18 € | 23,51 € | 150,00 € | 400,00 € | 7,32 € | 4,39 € | 180,00 € | 465,00 € |
| sphère < -4 ou > +4 | 43,30 € | 25,98 € | 160,00 € | 420,00 € | 10,82 € | 6,49 € | 190,00 € | 505,00 € |
| Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques | | | | | | | | |
| sphère de -8 à +8 | 43,60 € | 26,16 € | 170,00 € | 440,00 € | 10,37 € | 6,22 € | 200,00 € | 525,00 € |
| sphère < -8 ou > +8 | 66,62 € | 39,97 € | 180,00 € | 460,00 € | 24,54 € | 14,72 € | 210,00 € | 545,00 € |
| Monture | 30,49 € | 18,29 € | 100,00 € | | 2,84 € | 1,70 € | 125,00 € | |

(*) Le remboursement assureur s'entend par verre, les garanties s'entendent : verres + monture (mineurs) et lentilles par an et par bénéficiaire ; verres + montures (adultes) une paire tous les deux ans à partir de la date d'acquisition sauf changement de correction médicalement constatée conformément aux dispositions de la circulaire du 30 janvier 2015.

Article 6

Le paragraphe F « Cas du laboratoire de biologie médicale extrahospitalier ayant mis en place un régime d'entreprise santé au 1^{er} janvier 2017 » de l'article 26 *bis* est désormais rédigé comme suit :

« En présence d'une couverture santé d'entreprise antérieure au 1^{er} janvier 2017, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime frais de santé de branche.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que :

- chaque salarié présent et futur soit couvert (absence de condition d'ancienneté et bénéficiaire des dispenses de droit mentionnées ci-avant au B) ;
- la couverture d'entreprise doit être solidaire et responsable ;
- chaque prestation garantie, acte par acte, de la couverture d'entreprise soit supérieure ou égale aux prestations de la base obligatoire ;
- le régime d'entreprise devra proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre les garanties du salarié à ses ayants droit et pour améliorer la couverture des bénéficiaires ;
- la participation patronale du régime collectif d'entreprise devra être au moins égale à 50 % de la cotisation "salarié seul en obligatoire" (fixée ci-avant dans D), soit au moins égale à 0,78 % du PMSS en vigueur. Cette disposition s'applique lorsque le régime collectif d'entreprise présente soit des prestations strictement identiques (à celles du niveau "base obligatoire" visées ci-avant au III) soit des prestations garanties plus favorables par ajout d'une ou plusieurs prestations garanties et/ou améliorations d'une ou plusieurs prestations garanties, à celles du niveau "base obligatoire" visées ci-avant au III. Si la cotisation totale prévue par le régime obligatoire d'entreprise pour le salarié seul est supérieure à celle figurant ci-avant dans D, soit supérieure à 1,56 % du PMSS pour la base obligatoire pour :
 - des garanties strictement identiques à celles du niveau "base obligatoire" visées ci-avant au III, la part supplémentaire de cotisation est entièrement due par l'employeur ;
 - des garanties plus favorables par ajout d'une ou plusieurs prestations garanties et/ou améliorations d'une ou plusieurs prestations garanties à celles du niveau "base obligatoire" visées ci-avant au III, la part supplémentaire de cotisation est entièrement due par l'employeur ;
- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions du V ci-après concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties santé y compris pour les anciens salariés ;
- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions du VII ci-après et propose notamment les garanties présentant un degré élevé de solidarité. »

Article 7

L'alinéa 9 du paragraphe I « Maintien à l'identique des garanties du régime frais de santé de branche : article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Évin » est désormais rédigé comme suit :

« À titre informatif, les cotisations proposées par l'organisme recommandé ci-après au J pour les anciens salariés et bénéficiaires sont les suivantes :

(Voir tableau page suivante.)

| Régime GENERAL | | | Base | Option (Yc base) |
|----------------|---|--------------------------|---|------------------|
| LOI EVIN | Conjoint de salarié décédé | | 1,66% | 2,08% |
| | Conjoint | | 2,34% | 2,91% |
| | Ancien salarié (bénéficiaire d'une rente d'invalidité ou d'incapacité, d'une pension de retraite ou d'une allocation chômage) | Ancien salarié - année 1 | 1,56% | 1,94% |
| | | Ancien salarié - année 2 | 1,95% | 2,42% |
| | | Ancien salarié - année 3 | 2,34% | 2,91% |
| | | Ancien salarié - année 4 | A déterminer en fonction de l'équilibre du régime | |
| | Enfant | | 0,89% | 1,09% |

| Régime LOCAL | | | Base | Option (Yc base) |
|--------------|---|--------------------------|---|------------------|
| LOI EVIN | Conjoint de salarié décédé | | 1,16% | 1,58% |
| | Conjoint | | 1,63% | 2,20% |
| | Ancien salarié (bénéficiaire d'une rente d'invalidité ou d'incapacité, d'une pension de retraite ou d'une allocation chômage) | Ancien salarié - année 1 | 1,09% | 1,47% |
| | | Ancien salarié - année 2 | 1,36% | 1,83% |
| | | Ancien salarié - année 3 | 1,63% | 2,20% |
| | | Ancien salarié - année 4 | A déterminer en fonction de l'équilibre du régime | |
| | Enfant | | 0,62% | 0,82% |

Article 8

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2018. Il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension.

Fait à Paris, le 14 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

**IDCC : 2002. – BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

ACCORD DU 25 AVRIL 2018

RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1850857M
IDCC : 2002

Entre :

GEIST ;

FFPB,

D'une part, et

THC CGT ;

CFTC CMTE,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Par ailleurs, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 simplifie la négociation avec les élus non mandatés en supprimant la condition d'approbation des accords par une commission paritaire de branche. Ces accords doivent désormais uniquement lui être transmis pour information, cette formalité n'étant pas une condition au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords.

Or, la branche avait institué une commission paritaire de validation des accords collectifs par voie d'accord conclu le 27 janvier 2011 et étendu par un arrêté du 27 février 2012.

Cet accord sera en conséquence dénoncé le 6 juin 2018.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective nationale de la blanchisserie, teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) - (CCN IDCC n° 2002).

Article 2

Dispositions communes

Article 2.1

Composition

La CPPNI comprend un nombre de représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche (cf. article 3.1 du présent accord).

Ce nombre varie selon la nature des réunions (négociation, interprétation).

Les organisations syndicales ou patronales devront dans la mesure du possible veiller à la mixité de leur représentation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés pour une durée indéterminée par les fédérations nationales de ces mêmes organisations et les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés respectivement par le GEIST et la FFPB.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche devront fournir aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives la liste de leurs représentants au sein de la CPPNI ainsi que, par la suite, les modifications qu'elles pourraient être amenées à y faire.

Lorsque la réunion porte sur un sujet demandant une technicité particulière, chaque organisation syndicale de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs ont la possibilité de procéder à une désignation exceptionnelle.

Cette dernière ne pourra pas conduire à une prise en charge par la branche d'un nombre de représentants supérieur au maximum prévu par le présent accord dans les différentes commissions.

Cette désignation exceptionnelle devra être adressée, par écrit au secrétariat de la commission concernée, 5 jours ouvrés avant la date de la réunion. La désignation cessera de prendre effet lorsque le sujet ne sera plus abordé en réunion.

Il est entendu que si une délégation syndicale est accompagnée d'un représentant fédéral, celui-ci sera pris en charge par la branche.

D'un commun accord, les délégations syndicales et patronales pourront décider d'avoir recours à un expert pour les éclairer dans leurs travaux.

Article 2.2

Le secrétariat a pour mission

- d'assurer la réception et la transmission de tous documents entrant dans le champ d'intervention et de compétence des commissions ;
- d'assurer le bon fonctionnement administratif des commissions (à savoir organiser les réunions des commissions ; convoquer les membres des commissions ; assurer la préparation des dossiers) ;
- d'établir les comptes rendus, et de rédiger les procès-verbaux et avis des réunions conformément aux positions exprimées. Chaque compte rendu est approuvé lors de la réunion suivante. Si la

rédaction d'un extrait de décision s'avère nécessaire, ce dernier devra être rédigé dans un délai ne pouvant excéder 1 mois.

Il est tenu au siège de la CPPNI un registre de ces comptes rendus. Le siège est fixé au : GEIST, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17.

Article 2.3

Prise des décisions

Lorsque des décisions doivent être prises dans le cadre de ses missions, elles sont prises à la majorité en termes de représentativités, telles qu'issues des arrêtés ministériels, des organisations représentatives dans chacun des deux collèges, (salariés d'une part et employeurs d'autre part).

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à un par représentant.

Article 2.4

Nature des réunions de la CPPNI

Réunions plénières de négociations ;

Réunions liées à la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi, prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi et prévention pénibilité ;

Réunions de l'observatoire de la négociation au sein de la branche et des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus et applicables sur-le-champ de celle-ci en vue de préparer le rapport annuel d'activité qui doit être versé dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail ;

Suivi des dispositions conventionnelles et des accords conclus par la branche ;

Réunions dans le cadre de sa mission de représentation de la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

Réunions destinées à l'établissement du rapport annuel prévu à l'article L. 2232-9, alinéa 3 du code du travail ;

Réunions dans sa mission d'interprétation, à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

Ces réunions paritaires sont précédées de réunions préparatoires ;

Le siège de l'ensemble des commissions paritaires de la branche, ainsi que leur secrétariat sont fixés : GEIST, Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de l'entretien textile, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17.

Article 2.5

Convocation aux réunions

Les instances paritaires se réunissent sur convocation adressée aux fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche par le GEIST 12 jours ouvrables avant la date de réunion prévue. Les organisations syndicales recevront les documents au minimum 5 jours avant les réunions préparatoires.

Chaque organisation syndicale devra si possible faire connaître au GEIST et à la FFPB les noms de leurs représentants, 3 jours ouvrables avant la réunion.

Il est prévu qu'à chaque début d'année, en fonction des obligations légales et des objectifs de négociations, les partenaires sociaux établissent un calendrier prévisionnel des dates de réunions.

Ce calendrier pourra être amendé et complété de sorte que la CPPNI puisse remplir l'ensemble de ses missions.

Article 2.6

Prise en charge des frais

Le temps consacré aux réunions doit être payé et considéré comme du temps de travail effectif et ne doit conduire à aucune perte de rémunération.

Les salariés désignés et mandatés par leur organisation syndicale pour composer la CPPNI bénéficieront, pour siéger dans ladite commission, d'une autorisation d'absence telle que prévue par la convention collective nationale dans son article 1.7.

Les frais de transport et de repas des membres de la CPPNI seront remboursés, sur justificatifs, sur les bases prévues par la branche.

Article 2.7

Réunions préparatoires

Elles ont lieu la veille de la réunion paritaire, avec le même nombre de participants prévus pour les réunions paritaires.

Les réunions préparatoires pourront être décalées d'un commun accord entre les organisations syndicales et patronales.

Article 3

Rôle et dispositions particulières de la commission de négociation

Article 3.1

Composition de la commission

La commission de négociation est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

Article 3.2

Périodicité des réunions de la commission

La commission se réunit selon l'agenda social défini chaque année et *a minima* trois fois par an.

Article 3.3

Missions de la commission

– Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. La commission portera une attention particulière sur les points suivants : prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi ; qualité de vie au travail. Il est rappelé que cette mission de veille des conditions de travail et d'emploi est complémentaire de la mission confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) article 1.9 ;

– Établir le rapport annuel prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

La commission établira, sur la base des informations fournies par l'observatoire de la branche au sein l'OPCA désigné par la branche, une fois par an un bilan et avant la fin du 1^{er} trimestre au titre de l'année précédente portant notamment sur les thèmes suivants :

- la durée du travail (temps plein, temps partiel, travail posté...) ;
- le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'inaptitudes déclarés par la médecine du travail ;
- la rémunération ;
- la prise en compte de la pénibilité dans les entreprises et les dispositifs mis en œuvre ;
- le maintien dans l'emploi ;
- l'égalité professionnelle ;
- la nature et le nombre de contrats de travail ;
- l'évolution de l'emploi dans la branche (en lien avec le rapport de la CPNE et l'observatoire des métiers).

Pour chacune des rubriques, une présentation des résultats par sexe (F/H) et par catégorie socio-professionnelle sera faite.

– Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale prévue par l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise préalablement transmis par les entreprises de la branche dans les conditions prévues ci-après et conclus dans les domaines suivants : la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, la répartition et l'aménagement des horaires.

Le bilan porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

La commission formule le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Article 3.4

Transmission des accords d'entreprise

Tous les accords en matière de durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ; repos et jours fériés, congés payés et autres congés et compte épargne-temps... doivent être communiqués par les entreprises au GEIST par mail ou courrier à compter de la date du présent accord. Le GEIST notifie par tout moyen aux membres de la commission la communication de nouveaux accords.

Les accords d'entreprise visés par l'article 3.4 seront obligatoirement transmis à l'adresse suivante : GEIST, Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de l'entretien textile, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17, ou à l'adresse électronique : cppni@geist.fr

L'envoi de l'accord doit se faire en format PDF et doit être anonymisé si les signataires et les négociateurs de l'accord en font la demande. Dans ce cas, il est alors demandé aux entreprises de ne conserver que les mandats (DP, mandatés...) et le sigle des organisations syndicales ayant participé à la négociation et ayant signé l'accord.

La commission accusera réception des conventions et accords qui lui seront transmis.

Cet accusé de réception ne préjugera en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail et en particulier au regard de leurs conditions de négociations et conclusion, ou de leurs contenus ou des formalités de dépôt et de publicité des accords.

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourra joindre à ce rapport une contribution écrite, sur l'appréciation qu'elle porte sur les négociations et la situation économique et sociale de la branche.

- Veiller à la bonne application des dispositions conventionnelles.
- Faire des propositions d'améliorations sur les garanties collectives, les conditions de travail et l'emploi dans la branche.
- Émettre des recommandations, éventuellement prendre des mesures pour tenter de remédier aux difficultés rencontrées.

Article 4

Rôle et dispositions particulières de la commission d'interprétation

Lorsque la commission sera réunie à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, les dispositions suivantes auront vocation à s'appliquer.

Article 4.1

Composition de la commission

La commission d'interprétation est composée dans les mêmes conditions qu'à l'article 3.1 du présent accord.

Article 4.2

Missions de la commission

– Répondre aux demandes formulées par une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 4.3

Fonctionnement de la commission

Seront convoqués pour participer aux réunions les représentants des organisations syndicales signataires dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 2.5 du présent accord.

Les délibérations seront adoptées dans les mêmes conditions que celles figurant à l'article 2.3 du présent accord.

La commission d'interprétation ne peut valablement délibérer que si deux membres au minimum par collège sont présents (sauf pouvoir donné). À défaut, la réunion est annulée et une nouvelle réunion sera organisée dans les meilleurs délais.

Le secrétaire de séance rédige les avis. Les avis sont signés par l'ensemble des membres de la commission présents à la séance.

Article 4.4

Saisine de la commission

La commission d'interprétation est obligatoirement saisie :

- à la demande expresse du juge dans les conditions prévues par l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission au plus tard dans le délai de 1 mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

La convocation doit parvenir aux membres de la commission au moins 12 jours ouvrables avant la tenue de la réunion paritaire de conciliation.

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

Article 5

Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 6

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 8

Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans les domaines réservés exclusivement à la branche, sauf à prévoir des dispositions aux moins équivalentes.

Article 9

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 25 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

AVENANT N° 45 DU 22 FÉVRIER 2018
PORTANT REVALORISATION DES SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS DES CADRES
ET DE LA PRIME DE TUTORAT
NOR : ASET1850845M
IDCC : 211

Entre :
UNICEM ;
FIB,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FNSCB CFDT ;
SICMA CFE-CGC,

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et matériaux de construction, et à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à ses articles 8 et 14,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de la rémunération des heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres, à compter du 1^{er} janvier 2018, sont les suivants :

| NIVEAU | ÉCHELON | VALEUR ANNUELLE | REVALORISATION |
|--------|---------|-----------------|----------------|
| 8 | 1 | 27 610 € | 1,51 % |
| | 2 | 34 750 € | 1,31 % |
| | 3 | 36 900 € | 1,23 % |
| 9 | 1 | 41 190 € | 1,20 % |
| | 2 | 47 765 € | 1,20 % |
| 10 | 1 | 55 360 € | 1,21 % |
| | 2 | 60 700 € | 1,17 % |

Article 4

Les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser le montant de la prime de tutorat fixé à l'article 14 de l'accord du 10 juillet 2008 et de le porter à 60 € brut par mois de tutorat.

Article 5

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Article 6

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe du présent accord, quel que soit leur effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 7

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 8

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera également déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Paris, le 22 février 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 5 JUIN 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018
(RÉGION ÎLE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1850853M

IDCC : 87,135

Entre :

UNICEM IDF,

D'une part, et

CFTC ;

URCB Île-de-France CFDT ;

FG FO construction,

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94 et 95.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | VALEUR MENSUELLE |
|--------|---------|------------------|
| 1 | 1 | 1 508 |
| | 2 | 1 532 |
| 2 | 1 | 1 538 |
| | 2 | 1 561 |
| | 3 | 1 607 |
| 3 | 1 | 1 615 |
| | 2 | 1 642 |
| | 3 | 1 690 |
| 4 | 1 | 1 699 |
| | 2 | 1 727 |
| | 3 | 1 788 |
| 5 | 1 | 1 795 |
| | 2 | 1 850 |
| | 3 | 1 977 |
| 6 | 1 | 2 012 |
| | 2 | 2 090 |
| | 3 | 2 256 |
| 7 | 1 | 2 309 |
| | 2 | 2 442 |
| | 3 | 2 660 |

ce qui correspond à une augmentation homogène de la grille de 1,5 % par rapport à la précédente.

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Paris, le 5 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 17 MAI 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018
(RÉGION LORRAINE)
NOR : ASET1850846M
IDCC : 87, 135

Entre :

UNICEM Lorraine,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

URCB Lorraine ;

FG FO construction,

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe, et relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

| NIVEAU | ÉCHELON | VALEUR MENSUELLE | POURCENTAGE D'AUGMENTATION |
|--------|---------|------------------|----------------------------|
| 1 | 1 | 1 505 € | 1,6 % |
| | 2 | 1 514 € | 1,6 % |
| 2 | 1 | 1 531 € | 1,6 % |
| | 2 | 1 553 € | 1,6 % |
| | 3 | 1 601 € | 1,6 % |
| 3 | 1 | 1 608 € | 1,6 % |
| | 2 | 1 631 € | 1,6 % |
| | 3 | 1 681 € | 1,6 % |
| 4 | 1 | 1 689 € | 1,6 % |
| | 2 | 1 717 € | 1,6 % |
| | 3 | 1 777 € | 1,6 % |
| 5 | 1 | 1 786 € | 1,6 % |
| | 2 | 1 843 € | 1,6 % |
| | 3 | 1 971 € | 1,6 % |
| 6 | 1 | 2 004 € | 1,6 % |
| | 2 | 2 081 € | 1,6 % |
| | 3 | 2 249 € | 1,6 % |
| 7 | 1 | 2 293 € | 1,6 % |
| | 2 | 2 434 € | 1,6 % |
| | 3 | 2 649 € | 1,6 % |

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7

Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Vandœuvre-lès-Nancy, le 17 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 19 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018
(RÉGION NORMANDIE)
NOR : ASET1850844M
IDCC : 87,135

Entre :
UNICEM Normandie,
D'une part, et
FO ;
CFTC ;
CFDT Normandie,

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Calvados (14), Eure (27), Manche (50), Orne (61) et Seine-Maritime (76).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | VALEUR MENSUELLE |
|--------|---------|------------------|
| 1 | 1 | 1 499 |
| | 2 | 1 504 |
| 2 | 1 | 1 510 |
| | 2 | 1 528 |
| | 3 | 1 571 |
| 3 | 1 | 1 573 |
| | 2 | 1 585 |
| | 3 | 1 633 |
| 4 | 1 | 1 648 |
| | 2 | 1 675 |
| | 3 | 1 734 |
| 5 | 1 | 1 740 |
| | 2 | 1 795 |
| | 3 | 1 918 |
| 6 | 1 | 1 922 |
| | 2 | 2 022 |
| | 3 | 2 183 |
| 7 | 1 | 2 199 |
| | 2 | 2 362 |
| | 3 | 2 574 |

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Caen, le 19 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3169

Convention collective nationale

IDCC : 3213. – **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DES MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**

ACCORD N° 80 DU 21 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} AVRIL 2018
(NATIONAL ET RÉGION ÎLE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1850842M
IDCC : 3213

Entre :

UNTEC,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires du présent accord réunis le 21 mars 2018 à Paris, prenant acte des propositions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

ETAM

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE MINIMAL MENSUEL national | SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Île-de-France |
|------------|-------------------------------------|---|
| Niveau A 1 | 1 586 | 1 654 |
| Niveau A 2 | 1 714 | 1 826 |
| Niveau B | 1 954 | 2 053 |
| Niveau C | 2 162 | 2 270 |
| Niveau D | 2 455 | 2 576 |
| Niveau E | 2 671 | 2 814 |
| Niveau F | 2 958 | 3 123 |

Cadres

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE MINIMAL MENSUEL national | SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Île-de-France |
|----------|-------------------------------------|---|
| Niveau G | 3 281 | 3 507 |
| Niveau H | 3 457 | 3 685 |
| Niveau I | 4 080 | 4 306 |

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} avril 2018 et pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Fait à Paris, le 21 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3169

Convention collective nationale

IDCC : 3213. – **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DES MÊTRES-VÉRIFICATEURS**

ACCORD N° 81 DU 21 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUILLET 2018
(NATIONAL ET RÉGION ÎLE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1850841M
IDCC : 3213

Entre :

UNTEC,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires du présent accord réunis le 21 mars 2018 à Paris, prenant acte des propositions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de mètres-vérificateurs, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

ETAM

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE MINIMAL MENSUEL national | SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Île-de-France |
|------------|-------------------------------------|---|
| Niveau A 1 | 1 596 | 1 664 |
| Niveau A 2 | 1 725 | 1 837 |
| Niveau B | 1 966 | 2 066 |
| Niveau C | 2 175 | 2 284 |
| Niveau D | 2 470 | 2 592 |
| Niveau E | 2 688 | 2 831 |
| Niveau F | 2 976 | 3 142 |

Cadres

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE MINIMAL MENSUEL national | SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Ile-de-France |
|----------|-------------------------------------|---|
| Niveau G | 3 301 | 3 529 |
| Niveau H | 3 478 | 3 708 |
| Niveau I | 4 105 | 4 332 |

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} juillet 2018 et pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Fait à Paris, le 21 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3169

Convention collective nationale
IDCC : 3213. – **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DES MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**

AVENANT N° 2 DU 21 MARS 2018
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850840M
IDCC : 3213

Entre :

UNTEC,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux entendent conclure un avenant afin de mettre à jour les dispositions relatives au régime de prévoyance de la branche.

CHAPITRE I^{ER}

RELATIF À LA CONVENTION

Au sein du chapitre X « Régime de retraite et prévoyance » de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs :

L'article 60 « Régime de prévoyance du personnel d'encadrement et assimilés » est rédigé de la manière suivante :

« Article 60

Régime de prévoyance du personnel d'encadrement et assimilés

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues de souscrire, pour leurs salariés relevant de l'article 59 ci-dessus, un régime de prévoyance de base, dont les prestations et les taux de cotisation sont définis à l'annexe III de la présente convention.

Peuvent également prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les anciens salariés cadres des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au présent régime ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent régime.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur. »

L'article 62 « Régime de prévoyance des salariés non-cadres » est rédigé de la manière suivante :

« Article 62

Régime de prévoyance des salariés non-cadres

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues de souscrire, pour leurs salariés autres que ceux visés par les articles 59 et 60 ci-dessus, un régime de prévoyance de base, dont les garanties et les taux sont définis à l'annexe III de la présente convention.

Peuvent également prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les anciens salariés non-cadres des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au présent régime ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent régime.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur. »

Les dispositions de l'article 63 « Modalités d'organisation de la mutualisation des risques de prévoyance » sont supprimées. L'article 63 est réservé.

L'article 64 « Clause de revalorisation » est rédigé de la manière suivante :

« Article 64

Clause de revalorisation

Les prestations indemnités journalières, rentes d'incapacité, rentes d'éducation sont revalorisées annuellement lors de chaque exercice. »

CHAPITRE II

RELATIF À L'ANNEXE III

L'annexe III relative au régime de prévoyance, modifiée par l'avenant n° 1 du 7 décembre 2016 de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métteurs vérificateurs, est rédigée de la manière suivante :

« Annexe III

Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction

La présente annexe a pour objet de définir le régime de prévoyance auquel doivent souscrire pour leurs salariés non-cadres et cadres, les entreprises relevant de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs-vérificateurs.

Les intitulés des titres et paragraphes de la présente annexe sont rédigés de la manière suivante :

Titre A. – Régime des cadres

I. – Définition du régime et de ses garanties

II. – Maintien et cessation des garanties

III. – Taux de cotisations

Titre B. – Régime des non-cadres

I. – Modalités de fonctionnement du régime des non-cadres

II. – Définition des garanties

III. – Maintien et cessation des garanties

IV. – Taux de cotisations.

TITRE A

RÉGIME DES CADRES

I. – Définition du régime et de ses garanties

Détermination des taux de garantie

| | |
|---|-------------------------------|
| > Capital-Décès | |
| Capital de base : décès toutes causes | |
| Salarié célibataire, veuf ou divorcé | 200% SB (1) |
| Salarié avec conjoint | 250% SB |
| Majoration pour enfant à charge | |
| Majoration pour 1 enfant à charge (3) | +40% SB |
| Majoration pour 2 enfants à charge | +80% SB |
| Majoration pour 3 enfants à charge | +140% SB |
| Majoration par enfant à compter du 4 ^{ème} | +60% SB |
| Majoration pour décès accidentel | |
| Complément de capital | +100% SB |
| Majoration pour décès suite à AT/MP (1) | |
| Complément de capital | +300% RA (4) |
| Majoration pour décès du conjoint (2) du Salarié | |
| "Capital Orphelin" | + 125% SB par enfant à charge |
| Versement anticipé du capital décès | |
| Si invalidité totale et permanente | oui |
| Conversion du capital en rente | oui |

| | |
|--|-----------------------------------|
| > Rente d'Éducation | |
| Rente d'éducation (par enfant à charge) | |
| si orphelin du parent participant | |
| - si décès non suite à AT/MP | 10% SB Mini. : 10% PASS (6) |
| - si décès suite à AT/MP | - |
| si orphelin de père et de mère | |
| - si décès non suite à AT/MP | Doublement de la rente |
| - si décès suite à AT/MP | - |

| > Indemnités Journalières | |
|--|---------------------------|
| Maladie ou accident de droit commun | |
| Prestation de base | 70% SB (*) |
| Majoration par enfant à charge | +3 % $\frac{1}{3}$ SB (*) |
| AT/MP | |
| Montant de la prestation | 85% SB |

| > Rente d'Invalidité (2) | |
|---|--|
| Maladie ou accident de droit commun | |
| Invalidité de 1ère catégorie | 39% SB (*) |
| Majoration si 1 ou plusieurs enfant(s) à charge | +5% SB |
| Invalidité de 2ème catégorie | 65% SB (*) |
| Majoration par enfant à charge | +5% SB |
| Invalidité de 3ème catégorie | 85% SB (*) |
| AT/MP | |
| $26\% \leq T \leq 50\%$ | $[(1,9 \times T) - 35\%] \times S - \text{rente SS}$ |
| $T > 50\%$ | $[(0,7 \times T) + 30\%] \times S - \text{rente SS}$ |

| > Parentalité, accouchement | |
|-----------------------------|-----------------------|
| Forfait parentalité | 8 % du PMSS ** |
| Forfait accouchement | 2,6 % du PASS *** (6) |

| > Chirurgie | |
|---------------------------|---------|
| Frais de chirurgie | Oui (8) |
| | |

* Garanties de ressources globales, incluant les prestations de la sécurité sociale et limitées au salaire d'activité.

** PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité Sociale

*** PASS : Plafond annuel de la Sécurité Sociale

(1) Définition du salaire de base (S)

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du salarié soumise à cotisations pour l'exercice de référence, c'est-à-dire l'exercice civil précédant celui du fait générateur de la prestation. Il se compose :

- du salaire de base tranche A = fraction du salaire total de base limité au plafond de la sécurité sociale ;
- du salaire de base tranche B = fraction du salaire total compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale.

(2) Définition du conjoint du cadre

À la date du décès du cadre, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au cadre par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le cadre ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :
 - le concubinage est notoire et est justifié par un domicile commun ;
 - il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - le cadre et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le cadre décédé est reconnu par l'état civil) ;
 - le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le cadre.

(3) Définition des enfants à charge

a) Sont considérés comme à charge le ou les enfants nés du cadre ou adoptés par le cadre :

i) Âgés de moins de 18 ans ;

ii) Âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :

- apprentis ;
- scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;
- en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
- demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.

iii) Sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus, au sens de la législation sociale. Dans ce cas, le ou les enfants doivent être à la charge fiscale du cadre, et leur invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale, doit avoir été prononcée avant leurs 21 ans.

b) Sont également considérés comme enfants à la charge du cadre :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-dessus et à la charge fiscale du cadre ;
- les enfants du cadre nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

(4) RA : rémunération annuelle du cadre soumise à cotisations au titre du présent régime de prévoyance, au cours des 12 mois ayant précédé la date de l'accident ou le début de la maladie.

(5) T : Taux d'incapacité attribué par la sécurité sociale

(6) Forfait parentalité/accouchement

a) Forfait parentalité :

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans.

Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

b) Forfait accouchement :

Un forfait, dont le montant est fixé à 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance, est versé à la femme salariée cadre pour chaque accouchement,

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

(7) L'indemnisation globale (part de la sécurité sociale comprise) ne peut excéder :

- 90 % du salaire brut de base pour les Indemnités journalières ;
- 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité.

(8) Chirurgie

a) Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens du présent article est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier, codé ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation.

b) Bénéficiaires :

Les personnes couvertes par le présent régime sont :

- le cadre ;
- son conjoint au sens du « (2) Notion de conjoint du cadre » de la présente annexe ;
- et leurs ayants droit à charge, au sens de la législation de la sécurité sociale.

c) Frais pris en charge :

Sont pris en charge, dans la limite des sommes déclarées à cet organisme, les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement.

Le cumul des remboursements effectués auprès du cadre (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Les garanties prises en charge s'entendent après déduction :

- des dépenses prises en charge par le régime de sécurité sociale dont relèvent le participant et ses ayants droit ;
- des dépenses prises en charge par la couverture santé collective obligatoire dont relève l'entreprise du cadre.

d) Montant de la participation :

Le présent régime garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les actes codés ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) et pour le montant déclaré à la sécurité sociale ;
- pour les actes codés ADC, à concurrence des montants déclarés à la sécurité sociale, dans la limite de :
 - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins ;
 - 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les autres médecins ;
- pour les forfaits hospitaliers liés aux actes codés ADC, à concurrence des frais réels engagés ;
- pour les frais de chambre particulière ou de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans (ces derniers dans la limite d'une fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours arrondi à l'euro le plus proche) liés aux actes codés ACO et ADC, à concurrence des frais réels engagés, le cas échéant dans la limite des tarifs conventionnés avec l'organisme assureur.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18 de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
 - de la majoration de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

II. – Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs Cadres ou assimilés de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- pour les cadres en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du cadre (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

II.1. – Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout cadre, sans contrepartie de cotisation :

- a) Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :
 - par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;

- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien cadre atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que sus-visé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien cadre à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

b) Sans limitation de durée, lorsque le cadre :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

c) Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

- les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
 - de reprise temporaire d'activité ;
 - ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par le cadre ;
- les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage.

II.2. – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux cadres en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

II.3. – Autres dispositions de maintien des garanties décès

Pour les cadres qui ne relèvent pas des deux dispositions précédentes, les garanties en cas de décès sont accordées aux cadres, sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Le cumul des droits à prestation décès est interdit, lorsqu'un ancien cadre reprend une activité professionnelle en dehors du champ de la convention collective des entreprises des économistes de la construction et des métrologues vérificateurs, et qu'il bénéficie de nouvelles garanties décès, au titre d'un autre régime de prévoyance.

Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du

présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

II.4. – Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du participant

En cas de décès du cadre, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de 6 mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du cadre tels que définis au *b* « Bénéficiaires » de l'article (8) Chirurgie.

III. – Taux de Cotisations

| | TAUX DE COTISATION |
|------------------------------------|------------------------|
| Capital décès | 0,61 % TA 0,61 % TB |
| Rente éducation | 0,15 % TA 0,15 % TB |
| Indemnité journalière | 0,25 % TA 0,55 % TB |
| Invalidité | 0,32 % TA 0,92 % TB |
| Forfaits parentalité, accouchement | 0,05 % TA 0,05 % TB |
| Frais de chirurgie | 0,12 % TA 0,12 % TB |
| Toutes garanties | 1,50 % TA 2,40 % TB |

TITRE B

RÉGIME DES NON-CADRES

I. – Modalités de fonctionnement du régime des non-cadres

I.1. – Conditions d'existence des garanties

a) Conditions d'affiliation :

Peuvent prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime les salariés non-cadres tels que définis à l'article 62 de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs vérificateurs.

b) Conditions d'ouverture des droits. – Fait générateur :

1) Conditions d'ouverture des droits

Les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout salarié non-cadre employé par une entreprise relevant de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs vérificateurs à la date où se produit le fait générateur du risque couvert.

2) Date du fait générateur

Est défini comme la date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières, ou de rente d'invalidité ;

- la date de notification du classement en invalidité 3^e catégorie (ou d’octroi de la majoration pour tierce personne) par la sécurité sociale pour le versement anticipé du capital décès en cas d’invalidité totale et permanente ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès et de rente d’éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès du non-cadre et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d’adoption pour le forfait.

3) Définition de la garantie applicable

En cas de réalisation du risque, le niveau de la garantie servie est fonction des dispositions conventionnelles applicables à la date du fait générateur.

Toutefois, en cas de maintien des garanties, c’est le niveau des garanties en vigueur à la date de sortie de l’entreprise qui est retenu.

I.2. – Définitions

1) Salaire de base

Au sens de la présente annexe, le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du non-cadre soumise à cotisation au titre du présent régime au cours de l’exercice de référence, défini comme étant l’exercice civil précédant celui où se situe l’événement à l’origine du droit à la prestation.

Si l’arrêt de travail intervient suite à un changement dans la durée du travail, non justifié médicalement, la date de ce changement constitue pour le calcul de SB la date d’affiliation.

Par ailleurs, lorsque l’exercice de référence ne correspond pas à une année complète, le salaire de base est reconstitué :

- d’après la moyenne des salaires perçus par le non-cadre au cours de l’exercice de référence et sur lesquels il a cotisé au titre du régime, si l’événement se produit avant une année complète de cotisation ;
- si l’exercice de référence comporte une ou plusieurs période(s) d’arrêt de travail, d’après la moyenne des salaires perçus par le non-cadre au cours de cet exercice de référence en dehors des périodes d’arrêt de travail,
- à partir des rémunérations sur lesquelles le non-cadre a cotisé au régime depuis la date de son admission, si l’événement se produit au cours de l’exercice d’affiliation.

Dans ces trois derniers cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet.

Le salaire de base servant au calcul de la prestation « Rente d’invalidité » est actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations « Indemnités journalières ».

De même, si le décès du non-cadre survient pendant une période d’arrêt de travail indemnisé par l’organisme assureur, le salaire de base servant au calcul des prestations est celui qui a été utilisé pour la détermination du montant de l’indemnisation maladie d’origine, et actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliqués aux prestations maladies dont il a bénéficié.

2) Définition du conjoint du non-cadre

Le conjoint du (de la) salarié(e) non-cadre est défini de la manière suivante à la date du fait générateur des droits. Il s’agit de :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec le non-cadre ;

- à défaut, de la personne liée au non-cadre par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le non-cadre ;
- à défaut, du concubin si les conditions suivantes sont remplies :
 - le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
 - il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - le non-cadre et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union lorsque le lien de filiation avec le non-cadre décédé est reconnu par l'état civil) ;
 - le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le non-cadre.

3) Sont considérés comme à charge les enfants nés du non-cadre ou adoptés par le non-cadre :

(i) Âgés de moins de 18 ans,

(ii) Âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :

- apprentis ;
- scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunérés au titre de leur activité principale ;
- en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
- demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.

(iii) Sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du non-cadre, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

(iv) Sont également considérés comme enfants à la charge du non-cadre :

- les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à charge fiscale du non-cadre ;
- les enfants du non-cadre nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

II. – Définition des garanties

Détermination des garanties

II.1. – Décès

a) Capital décès de base

- 110 % du salaire de base 1), au décès d'un non-cadre célibataire, veuf ou divorcé ;
- 200 % du salaire de base 1) au décès d'un non-cadre qui avait un conjoint 2).

Le montant du capital est majoré pour enfant à charge :

- + 40 % pour 1 enfant ;
- + 80 % pour 2 enfants ;
- + 140 % pour 3 enfants à charge ;
- + 60 % par enfant à compter du 4^e.

b) Décès consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident (toutes causes)

Un capital complémentaire s'ajoute au capital décès de base :

- + 100 % du salaire de base 1).

Ce complément est porté à 200 % si le décès est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

c) Capital orphelin

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et mère, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les deux parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés ;
- le décès du non-cadre est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les deux décès sont directement imputables à un même accident ;
- à la date du décès du non-cadre, l'enfant était à sa charge 3) ;
- l'enfant était à la charge du second parent 3) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 125 % du salaire de base par enfant.

d) Conversion du capital décès en rente

Le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente trimestrielle.

Rente de conjoint invalide

Une rente est servie au conjoint reconnu invalide de 2^e ou 3^e catégorie par la sécurité sociale lorsque le non-cadre est décédé.

Elle est égale à 15 % du salaire de base 1) après déduction du montant des pensions de réversion attribuées par les régimes de retraite complémentaire ;

Elle est supprimée en cas de remariage.

Rente d'éducation

Il est prévu une rente d'éducation pour l'orphelin du parent non-cadre dans les cas suivants :

- en cas de décès qui n'est pas consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle le montant de la rente d'éducation est fixé à 15 % du salaire de base par enfant à charge. Le montant cette rente d'éducation est au minimum de 12 % du PASS (plafond annuel de la sécurité sociale) ;
- en cas de décès des 2 parents non consécutif à un accident du travail ou à la maladie professionnelle, l'orphelin de 2 parents à droit au doublement du montant de la rente défini ci-dessus.

II.2. – Maladie. – Invalidité

a) Indemnités journalières

Pour tout arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, le non-cadre perçoit des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités sont versées dès le lendemain du dernier jour indemnisé par l'employeur, ou après 90 jours d'arrêt de travail continu, si le non-cadre ne remplit pas les conditions d'ancienneté dans l'entreprise.

Elles sont versées sur présentation des décomptes originaux de la sécurité sociale :

- à l'entreprise, tant que le contrat de travail est en vigueur ;
- au non-cadre, à partir de la date de rupture du contrat de travail.

L'indemnisation peut se poursuivre jusqu'au 1 095^e jours d'arrêt de travail.

Lorsque en cours d'indemnisation, le non-cadre est autorisé par la sécurité sociale à reprendre une activité partielle, avec des indemnités réduites, l'indemnité journalière versée par la caisse est réduite de 50 %.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle à temps complet, le cumul des indemnités (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les arrêts de travail suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

La garantie de l'indemnité cesse de plein droit ;

- à la date d'arrêt des versements des prestations journalières par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail du non-cadre, sauf reprise à temps partiel pour raison médicale ;
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité du participant par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale pour inaptitude.

Maladie. – Accident de droit commun

80 % du salaire de base 1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

Accident du travail ou maladie professionnelle

85 % du salaire de base 1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

b) Rente d'invalidité

Sont considérés comme atteints d'une invalidité totale de droit commun les non-cadres qui ont été classés par la sécurité sociale en 2^e ou 3^e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Sont considérés comme atteints d'une invalidité partielle de droit commun les non-cadres qui ont été classés par la Sécurité sociale en 1^{re} catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces non-cadres bénéficient d'une rente d'invalidité versée par l'organisme assureur.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, le cumul des prestations (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

Maladie ou accident de droit commun :

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 3^e catégorie de la sécurité sociale : 80 % du salaire de base 1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 2^e catégorie de la sécurité sociale : 70 % du salaire de base 1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité partielle, en complément d'une pension d'invalidité de 1^{re} catégorie de la sécurité sociale : 39 % du salaire de base 1), hors majoration pour enfants à charge.

Majoration pour enfants à charge, si le non-cadre a un ou plusieurs enfants à charge :

+ 5 % du salaire de base en sus de la rente d'invalidité totale ou d'invalidité partielle.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

– pour un taux d'IPP de 26 à 50 % : $[(1,9 \times N) - 35 \text{ \%}] \times S - \text{rente SS}$;

– pour un taux d'IPP supérieur à 50 % : $[(0,7 \times N) + 30 \text{ \%}] \times S - \text{rente SS}$.

II.3. – Chirurgie

a) Définition du risque chirurgical

Le risque chirurgical au sens du présent article est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution.

b) Bénéficiaires

Les personnes couvertes sont :

- le non-cadre ;
- son conjoint au sens du 2) à « Notion de conjoint du non-cadre » du présent régime,
- et leurs ayants droit à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

c) Frais pris en charge

Sont pris en charge les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement, et dans la limite des sommes déclarées à cet organisme.

Le cumul des remboursements effectués auprès du non-cadre (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Les garanties prises en charge s'entendent après déduction :

- des dépenses prises en charge par le régime de sécurité sociale dont relèvent le participant et ses ayants droit ;
- des dépenses prises en charge par la couverture santé collective obligatoire dont relève l'entreprise du non-cadre.

d) Montant de la participation

Le présent régime garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les actes codés ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) et pour le montant déclaré à la sécurité sociale ;
- pour les actes codés ADC, à concurrence des montants déclarés à la sécurité sociale, dans la limite de :
 - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins,
 - 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les autres médecins ;
- pour les forfaits hospitaliers liés aux actes codés ADC, à concurrence des frais réels engagés ;
- pour les frais de chambre particulière ou de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans (ces derniers dans la limite d'une fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année

en cours arrondi à l'euro le plus proche) liés aux actes codés ACO et ADC, à concurrence des frais réels engagés, le cas échéant dans la limite des tarifs conventionnés avec l'organisme assureur.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18 de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
 - de la majoration de la participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

II.4. – Forfait parentalité et accouchement

a) Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

b) Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée non-cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé à :

- 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

III. – Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs non-cadres de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- pour les non-cadres en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du non-cadre (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

III.1. – Maintien des garanties en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout non-cadre, sans contrepartie de cotisation :

- a) Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :
 - par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
 - ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien non-cadre atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que sus-visé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien non-cadre à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

b) Sans limitation de durée, lorsque le non-cadre :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

c) Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

- les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
 - de reprise temporaire d'activité ;
 - ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par le non-cadre ;
- les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage.

III.2. – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux non-cadres en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

III.3. – Autres dispositions de maintien des garanties décès

Pour les non-cadres qui ne relèvent pas des deux dispositions précédentes, les garanties en cas de décès continuent d'être accordées aux non-cadres, sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Lorsqu'un ancien non-cadre reprend une activité professionnelle en dehors du champ de la convention collective des entreprises des économistes de la construction et des métreurs vérificateurs et bénéficie ainsi de nouvelles garanties décès dans le cadre d'une autre couverture de prévoyance, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois au titre du présent régime et dans le cadre de la nouvelle couverture.

Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

III.4. – Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du non-cadre

En cas de décès d'un non-cadre, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de 6 mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayant droits du non-cadre tels que définis au b, « Bénéficiaires » de l'article II.3 « Chirurgie ».

IV. – Taux de cotisations

| | TAUX DE COTISATION |
|--|----------------------------|
| Indemnité journalière | |
| Invalidité | 1,30 % TA |
| Capital décès | 1,30 % TB (*) |
| Rentes décès | |
| Rentes | |
| Éductions | |
| Frais de chirurgie | 0,10 % TA 0,10 % TB (*) |
| Forfaits parentalité, accouchement | 0,10 % TA 0,10 % TB (*) |
| Toutes garanties | 1,50 % TA 1,50 % TB (*) |
| (*) Limitée à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. | |

CHAPITRE III

NOTIFICATION. – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DÉPÔT. – EXTENSION

I. – Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales représentatives, signataires ou non.

II. – Entrée en vigueur et dépôt

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant sera conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail adressé auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion sous forme papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ainsi que sous format électronique.

III. – Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 21 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363

Convention collective nationale

IDCC : 2785. – **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES
AUX ENCHÈRES PUBLIQUES
ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

ACCORD DU 12 JUIN 2018
RELATIF AUX SALAIRES POUR 2018

NOR : ASET1850849M

IDCC : 2785

Entre :

SYMEV ;

CNCPJ ;

SNCPJ,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SPCPSVV CFE-CGC ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1^{er} juin 2018 à 9,20 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 76,45 €.

Soit une augmentation de : 1,5 %.

Barème des salaires

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE DE BASE | |
|-------------|------------------------------|---------------------------|
| | 1 ^{er} janvier 2017 | 1 ^{er} juin 2018 |
| 160 | 1 567,26 | 1 590,76 |
| 165 | 1 571,88 | 1 594,45 |
| 180 | 1 707,93 | 1 732,45 |
| 190 | 1 798,63 | 1 824,45 |
| 195 | 1 843,98 | 1 870,45 |
| 200 | 1 889,33 | 1 916,45 |
| 210 | 1 980,03 | 2 008,45 |
| 220 | 2 070,73 | 2 100,45 |
| 230 | 2 161,43 | 2 192,45 |
| 245 | 2 297,48 | 2 330,45 |
| 275 | 2 569,58 | 2 606,45 |
| 290 | 2 705,63 | 2 744,45 |
| 300 | 2 796,33 | 2 836,45 |
| 330 | 3 068,43 | 3 112,45 |
| 350 | 3 249,83 | 3 296,45 |
| 365 | 3 385,88 | 3 434,45 |
| 370 | 3 431,23 | 3 480,45 |
| 380 | 3 521,93 | 3 572,45 |
| 450 | 4 156,83 | 4 216,45 |

Article 1^{er}

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 2

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 12 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260

Convention collective nationale
IDCC : 1605. – ENTREPRISES DE DÉSINFECTION,
DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION (3D)

AVENANT DU 21 JUIN 2018
RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES POUR 2018

NOR : *ASET1850851M*
IDCC : 1605

Entre :

CS3D,

D'une part, et

UNSA ;

FS CFDT ;

FEETS FO ;

CFTC CMTE ;

SNES CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Objet de l'avenant

Le présent avenant fait suite à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, art. 2, qui dispose que, pour être étendu, un accord doit comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

2. Modification de l'accord

Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de la désinfection, désinsectisation et dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés. En effet, selon le dernier panorama de branche réalisé en 2017, les entreprises qui emploient en 2016 entre 1 et 49 salariés représentent 99 % des entreprises de la branche. Les dispositions du présent accord tiennent par conséquent déjà compte des spécificités desdites entreprises.

Fait à Courbevoie, le 21 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 3218. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF
(EPNL)**

ACCORD N° 2018/2 DU 18 JUIN 2018
RÉVISANT LA SECTION 3 DU CHAPITRE I^{ER} DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850863M

IDCC : 3218

Entre :

CEPNL,

D'une part, et

SPELC ;

FEP CFDT ;

FD CFTC E & F,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord du 12 février 2018 a créé la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) EPNL pour mettre en conformité les dispositions de la convention collective avec celles du code du travail modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et le décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016.

Cela a permis d'installer cette instance pour qu'elle puisse assurer des missions d'intérêt général définies par le code du travail dont celles de représentation de « la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics » (C. trav., art. L. 2232-9, I).

C'est dans ce cadre que la négociation du présent accord a eu lieu le 12 avril 2018.

Le présent accord (avenant n° 2018/2 à la CC EPNL IDCC 3218) reprend les dispositions de l'accord du 12 février 2018, précise les missions et attributions spécifiques de ladite commission et procède à des corrections formelles notamment de numérotation d'articles.

Conformément à l'article L. 2222-3-3 du code du travail, la volonté paritaire est synthétisée dans le tableau ci-dessous :

| TEXTE DE LA SECTION concerné | ACTION | THÉMATIQUE |
|------------------------------|--|--|
| Article 3.1 <i>a et b</i> | Reprise de l'accord du 12 février 2018 et mention complémentaire | Composition de la CPPNI et modalités de fonctionnement Attributions générales : insertion d'une référence à l'article L. 2232-9 I et II du code du travail |
| Article 3.1 <i>c</i> | Révision | Développement sur les missions de la CPPNI en matière de négociation et notamment à l'examen des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant des organisations syndicales de salariés représentatives (C. trav., art. L. 2222-3). Fusion avec l'ancien article 3.6 de la CC EPNL sur les accords de méthode préalables aux négociations collectives. Renvoi à l'observatoire paritaire du dialogue social pour sa mission d'appui à la négociation |
| Article 3.1 <i>d</i> | Révision | Développements sur les missions de la CPPNI en matière d'interprétation et les modalités de saisine notamment au regard des nouveaux textes (art. L. 2232-9, II du code du travail et L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire) |
| Article 3.1 <i>e</i> | Création | Développements sur les missions de la CPPNI en matière de suivi des textes en remplacement des commissions de suivi supprimées par l'article 2. |
| Article 3.1 <i>f</i> | Révision | CPPNI de conciliation : renumérotation et simplification du texte avec renvoi au règlement intérieur de la CPPNI |
| Article 3.1 <i>g</i> | Révision | Missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective (C. trav. art. L. 2232-10 et L. 2232-9, II, 5 al.) exercées par l'observatoire paritaire du dialogue social (art. 3.3) |
| Article 3.2 | Révision | Suppression des commissions paritaires déléguées au profit de groupes de travail paritaires thématiques en raison de la dénonciation des conventions collectives et de la volonté commune de travailler sur la détermination de stipulations conventionnelles communes aux salariés placés dans des situations équivalentes conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail |
| Article 3.3 | Création | Développements relatifs à l'observatoire du dialogue social : Composition Missions d'appui à la négociation mais aussi dans le suivi des dispositions conventionnelles (en remplacement des observatoires existants) ; Il se substitue à l'observatoire du temps partiel (accord du 18 octobre 2013 révisé le 29 janvier 2015), à la commission paritaire nationale de suivi prévu dans l'accord national professionnel du 15 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et à la commission paritaire nationale prévue à l'accord national professionnel du 2 juillet 2002 relatif au travail de nuit. L'article 2 du présent accord supprime donc les commissions et observatoires créés par les accords listés ci-dessous. |
| Article 3.4 | Révision | Développements relatifs aux CPR : adaptation du texte afin de prendre en compte le maillage territorial des établissements notamment de l'enseignement supérieur |
| Article 3.5 | Création | Développements sur la protection des membres des commissions paritaires de branches (CPPNI, CPN et CPR, observatoire paritaire du dialogue social, et des groupes de travail). |

| TEXTE DE LA SECTION concerné | ACTION | THÉMATIQUE |
|------------------------------|----------|---|
| Article 3.6 | Révision | Adaptation du nombre de journées de prise en charge par OSR au regard du nombre de participants en CPPNI (art. 3.1, a). |

Article 1^{er}

Révision de la section 3 du chapitre I^{er} de la CC EPNL

Les dispositions ci-dessous se substituent à celles de la section 3 du chapitre I^{er} de la CC EPNL signée le 12 juillet 2016 et révisée par l'accord du 12 février 2018 créant la CPPNI et à toutes les dispositions relatives aux commissions paritaires (fonctionnement, moyens, protection des salariés, etc.) contenues dans les sections du chapitre II ainsi que dans les accords thématiques rattachés à la présente convention collective.

La section 3 sur le fonctionnement du paritarisme du chapitre I^{er} de la CC EPNL est ainsi rédigée :

« Section 3

Fonctionnement du paritarisme

Sous-section 1

Instances paritaires

Article 3.1

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI EPNL)

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, I du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est créée, elle est désignée CPPNI EPNL.

a) Composition et modalités de fonctionnement

La CPPNI EPNL est composée des organisations représentatives dans la branche.

Chaque organisation syndicale représentative dispose de 4 sièges (4 membres titulaires et 4 membres suppléants ; sur la notion de membre, voir article 3.5).

Les représentants de ces organisations syndicales composent le collège des salariés.

La confédération de l'enseignement privé non lucratif (CEPNL) dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales de salariés représentatives. Les représentants de cette organisation composent le collège des employeurs.

La présidence de la CPPNI EPNL est assurée pour un mandat de 4 ans par un président et un vice-président selon les modalités suivantes :

- lorsque le président est issu du collège des employeurs, le vice-président est issu du collège des salariés et inversement ⁽¹⁾.

Lorsque l'organisation qui mandate le président ou le vice-président perd sa représentativité, le mandat à la présidence s'interrompt immédiatement.

La présidence convoque une CPPNI EPNL qui en prend acte et organise la désignation du président et du vice-président pour la durée du mandat restant à courir.

- le président et le vice-président remplissent leur fonction pour 2 années ⁽²⁾.

(1) La CEPNL désigne un président pour les années 2018 et 2019.

(2) L'année est entendue du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Au terme de ces 2 années :

- le vice-président devient président pendant les 2 années suivantes ;
- le président devient vice-président pour les 2 années suivantes ;
- la désignation prend effet lors de la première réunion de la période biennale.

La CEPNL assure le secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL sous le contrôle de la présidence. Le secrétariat technique et administratif qui peut être assuré au maximum par 2 personnes n'occupe aucun siège au sens des dispositions du présent article.

Les modalités de fonctionnement et de saisine de la CPPNI EPNL sont détaillées dans un règlement intérieur pouvant être adapté en fonction de besoins spécifiques.

Toute correspondance concernant la CPPNI EPNL est adressée à : CPPNI EPNL, 277, rue Saint-Jacques, 75005 Paris, cppni@branche-epnl.org

La CPPNI EPNL détermine les moyens lui permettant un travail de qualité et efficace.

b) Missions et attributions

Hormis les missions spécifiques détaillées ci-dessous, la CPPNI EPNL exerce les missions qui lui sont dévolues et imposées par le code du travail et notamment à l'article L. 2232-9, II du code du travail.

c) Dispositions spécifiques à l'examen des thèmes de négociation

Outre les thèmes obligatoires de négociation visés au code du travail, la CPPNI EPNL peut se saisir de tout sujet en vue de l'évolution des dispositions conventionnelles ⁽¹⁾.

Conformément aux dispositions du code du travail ⁽²⁾, les organisations syndicales représentatives ou la CEPNL peuvent saisir la CPPNI EPNL de tout thème de négociation.

À cet effet, elles adressent à la présidence un texte cible précédé d'un exposé des motifs.

Ces conditions respectées, la présidence porte le ou les thèmes envisagés à l'ordre du jour de la réunion suivante afin que la CPPNI EPNL prenne en compte la demande.

La CCPNI EPNL s'appuie sur les travaux de l'observatoire paritaire du dialogue social EPNL (tel que défini à l'art. 3.3) et peut le solliciter pour toute question relevant de sa compétence.

Conformément aux dispositions du code du travail ⁽³⁾, avant toute négociation dans la branche, les organisations représentatives travaillent un accord de méthode fixant :

- les thèmes et le périmètre des négociations ;
- les objectifs communs de la négociation ;
- le temps consacré à la négociation et le calendrier pour la conduire (nombre de réunions et thèmes abordés par réunion) ;
- les règles et délais d'examen des documents (initiaux et ceux rédigés en rebond) ;
- la nature des informations partagées entre les négociateurs ;
- en fonction de la technicité du sujet traité, la méthode de préparation par les représentants des deux collèges et les moyens des salariés mandatés par les organisations (nombre de demi-journées de préparation, prise en charge du salaire et des frais engagés, recours à d'éventuels experts, formation commune etc.) ;

L'accord de méthode intègre un point de situation objectif (cartographie de la problématique) reposant sur des chiffres et éléments objectivables et permettant un diagnostic et un bilan partagés.

(1) Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-5-1,1° du code du travail dans sa rédaction à la date de signature du présent avenant.

(2) C. trav., art. L. 2222-3 dans sa rédaction à la date de signature du présent avenant.

(3) C. trav., art. L. 2222-3-1 dans sa rédaction du code du travail à la date de signature du présent avenant.

L'observatoire paritaire du dialogue social EPNL (tel que défini à l'art. 3.3) est sollicité dans ce cadre. À cet effet, la CEPNL met à disposition les outils et applications dont elle dispose.

*d) Dispositions spécifiques relatives à la CPPNI EPNL réunie
en vue de l'exercice de sa mission d'interprétation*

La CPPNI EPNL est la seule instance habilitée à interpréter le texte de la convention collective et tout accord rattaché.

Seules les organisations représentatives signataires de la convention collective ou ayant adhéré ultérieurement siègent en CPPNI EPNL en vue d'interprétation.

Dans cette configuration, elle a pour objet d'interpréter les textes conventionnels donnant lieu à des divergences d'analyse et d'interprétation de portée collective relatives à l'application des dispositions de la convention collective et tout texte rattaché.

Elle se réunit :

- à réception de la demande d'une juridiction conformément aux dispositions des articles L. 2232-9, II du code du travail et L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- à réception d'une demande formulée par une organisation représentative signataire de la convention collective ou par une commission paritaire régionale EPNL (CPR EPNL).

Seules les organisations représentatives signataires de la convention collective ou ayant adhéré ultérieurement et les CPR EPNL peuvent saisir directement la CPPNI EPNL pour interprétation :

- les organisations syndicales non représentatives ou non signataires de la convention collective peuvent, quant à elles, saisir la CPPNI EPNL d'interprétation par l'intermédiaire d'une des organisations y siégeant ;
- les salariés ou les employeurs peuvent saisir la CPPNI EPNL via la CPR EPNL.

La CPPNI EPNL peut charger un groupe de travail paritaire d'instruire la demande d'interprétation et de lui proposer un texte.

*e) Suivi de la mise en œuvre et de l'application
des dispositions conventionnelles et des accords paritaires*

La CPPNI EPNL est chargée de faire le point sur les conditions d'application de la convention collective et de tout accord rattaché.

Ainsi, elle joue le rôle des commissions de suivi et peut être saisie des éventuelles difficultés de mise en place de la convention collective et des accords rattachés ⁽¹⁾ dans les conditions mentionnées au *d* du présent article (« Dispositions spécifiques relatives à la CPPNI EPNL réunie en vue de l'exercice de sa mission d'interprétation »).

*f) Dispositions spécifiques relatives à la CPPNI EPNL réunie
en vue de l'exercice de sa mission de conciliation*

La CPPNI EPNL se constitue en CPPNI de conciliation afin de traiter des litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention collective et tout texte rattaché.

Elle est réunie en cas d'échec de la procédure de conciliation de la CPR EPNL ou de carence de cette dernière (voir l'art. 3.4).

Pour l'exercice de cette mission, elle entend les parties en respectant la procédure détaillée dans le règlement intérieur visé au *a*.

(1) À l'exception des accords « protection sociale » et « formation professionnelle ».

g) Transmission des conventions et accords d'entreprise/observatoire paritaire
de la négociation collective

L'observatoire paritaire du dialogue social EPNL tel que défini à l'article 3.3 exerce les missions d'observatoire paritaire de la négociation collective.

Article 3.2

Groupes de travail paritaires

La CPPNI EPNL crée des groupes de travail paritaires autant que de besoin.

Les groupes de travail sont composés de membres de la CPPNI (titulaires ou suppléants, sur la notion de membre, voir art. 3.5).

La CPPNI EPNL fixe par délibération chaque fois que cela est nécessaire et notamment par accord de méthode, les conditions dans lesquelles ces groupes de travail se réunissent et les moyens dont ils disposent.

Article 3.3

Observatoire paritaire du dialogue social EPNL

Un observatoire paritaire du dialogue social est créé au sein de la CPPNI EPNL.

Il est dénommé observatoire EPNL.

Il se substitue aux observatoires créés par les textes conventionnels entrant dans le champ de la présente convention collective à l'exception des observatoires légalement prévus ⁽¹⁾.

Instance technique paritaire, il assume :

- la mission d'observatoire paritaire de la négociation collective (voir *b*) ;
- une mission d'appui à la négociation et d'analyse et de suivi des textes conventionnels (voir *c*).

a) Composition

Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose de 2 sièges.

Le collège des employeurs dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le collège des salariés.

Les travaux de l'observatoire EPNL sont coordonnés, sous le contrôle de la CPPNI EPNL et s'agissant des affaires courantes de sa présidence, par un coordinateur-rapporteur siégeant en CPPNI EPNL.

Son secrétariat est assuré par le secrétariat technique et administratif de la commission.

Compte tenu de la nature de ses missions, l'observatoire EPNL peut inviter toute personne qualifiée (organisme désigné ou recommandé dans le cadre des régimes de protection sociale complémentaire, organisme paritaire collecteur agréé – opérateur de compétence désigné etc.)

b) Mission d'observatoire paritaire de la négociation collective

Conformément aux articles L. 2232-9 et L. 2232-10 du code du travail chaque employeur relevant de la convention collective EPNL adresse à l'observatoire EPNL par voie numérique l'accord d'entreprise conclu, concomitamment à l'accomplissement des mesures de dépôt (cppni@branche-epnl.org/Objet : dépôt d'un accord).

Le secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL, sous le contrôle de sa présidence :

- accuse réception des accords transmis ;
- les conserve et les indexe dans une base de données ouverte aux membres de l'observatoire EPNL et de la CPPNI EPNL ;

(1) À la date de la signature du présent accord, est visé l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

- rédige le projet de rapport annuel d'activité mentionné à l'article L. 2232-9, II du code du travail avant son analyse par les membres de l'observatoire.

Ce rapport, porté et présenté par l'observatoire EPNL, est validé par la CPPNI EPNL et versé dans la base de données visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

c) Mission d'appui à la négociation

L'observatoire EPNL se substituant aux observatoires créés par les textes conventionnels entrant dans le champ de la présente convention collective ⁽¹⁾, il assure, sous le contrôle de la CPPNI EPNL, les missions qui leur étaient dévolues par ces textes ⁽²⁾.

L'observatoire EPNL est une instance technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant d'éclairer à sa demande les membres de la CPPNI EPNL dans les négociations qu'ils mènent en son sein.

L'observatoire EPNL est sollicité dans le cadre de l'animation prospective du dialogue social pour participer à l'élaboration d'un diagnostic partagé préalable à la négociation (cf. art. 3.1, c).

Il dresse alors un panorama sur les éléments et données factuels :

- que la CEPNL est en capacité de délivrer aux membres de la CPPNI EPNL ;
- que les opérateurs désignés ou recommandés dans la branche ou ayant des activités dans la profession sont susceptibles de délivrer.

Il peut dans le cadre de sa mission préconiser à la CPPNI EPNL l'élaboration de toute base de données partagée.

Il peut mettre à disposition des établissements, et spécialement aux entreprises de moins de 50 salariés des outils (notamment numériques) leur permettant d'établir des diagnostics.

L'observatoire EPNL veille tout spécialement dans ses travaux à collecter et analyser des données dans un objectif général de lutte contre toute forme de discrimination au travail.

L'observatoire EPNL s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) ou toute instance venant à le remplacer dans ses missions d'anticipation des évolutions de l'emploi et des métiers.

Article 3.4

Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire régionale (CPR EPNL) siège au sein de chaque région définie dans le cadre de l'organisation territoriale de la République.

Instance compétente pour animer un dialogue social territorial, elle est chargée des fonctions suivantes :

- se constituer en CPR de conciliation ;
- solliciter une interprétation des dispositions conventionnelles à la CPPNI EPNL ;
- alerter la CPPNI EPNL sur tout problème d'application des présentes ;
- proposer à la CPPNI EPNL des correctifs à la présente convention collective.

Chaque CPR EPNL (désignée CPR EPNL « nom de la région ») est composée de deux collèges :

- le collège des salariés regroupant les organisations syndicales de salariés représentatives ;
- le collège des employeurs composé de représentants de la CEPNL.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dispose de 3 sièges.

(1) Rappel : observatoire du temps partiel créé par l'accord du 18 octobre 2013, observatoire paritaire de la négociation collective créé par l'accord sur le droit syndical et le dialogue social SEP du 7 juillet 2015, observatoire des égalités créé par l'accord NAO EPNL du 17 juillet 2017.

(2) L'ensemble des décisions, délibérations ou interprétations demeure valable et applicable sauf révision par la CPPNI.

Le collège des employeurs dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le collège des salariés.

Le règlement intérieur applicable est le règlement intérieur élaboré par la CPPNI EPNL.

Chaque CPR EPNL se réunit au moins une fois par an hors conciliation.

Le secrétariat de chaque CPR EPNL adresse au secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL, l'ordre du jour de chaque réunion, les comptes rendus, un état des lieux régulier de son activité et tout autre élément permettant sa parfaite information.

Une fois synthétisées, ces informations sont présentées chaque année en CPPNI EPNL.

Sous-section 2

Les moyens du dialogue social dans la branche

Les organisations représentatives dans la branche s'accordent sur leur volonté de développer les moyens permettant l'efficacité de la représentation des salariés des établissements et le développement d'un dialogue social de qualité dans la branche.

Article 3.5

Qualité de membre d'une commission paritaire dans le champ de la CC EPNL

Tout salarié dûment mandaté (titulaire ou suppléant) pour représenter son organisation au sein de la CPPNI EPNL, d'une CPR EPNL, de l'observatoire EPNL ou de toute commission paritaire nationale créée par un accord thématique (protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc.) doit informer son employeur et ce, dès réception de la convocation.

Est membre au sens de l'alinéa 2 de l'article L. 2234-3 du code du travail de la CPPNI EPNL, de la CPR EPNL, de l'observatoire EPNL ou d'une commission paritaire nationale créée par un accord thématique (protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc.), le titulaire et le suppléant mandaté par l'organisation représentative qu'il représente.

Chaque organisation représentative via sa fédération nationale adresse la liste de ses mandatés par commission (CPPNI EPNL, Observatoire EPNL, CPR EPNL, commission paritaire nationale créée par un accord thématique) au secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL. Chaque organisation représentative via sa fédération nationale l'informe également de toute modification.

En sa qualité de membre d'une commission paritaire, le salarié mandaté bénéficie, dès lors que le mandat a été enregistré par le secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL, d'une autorisation d'absence pour participer à ces réunions ainsi que de la protection prévue par le Livre IV du code du travail.

Les demi-journées ou les journées de préparation prises en charge, dans les conditions visées à l'article 3.6, par la CEPNL donnent également droit à une autorisation d'absence.

Ces absences ne font l'objet ni d'une retenue sur salaire ni d'une récupération.

Pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents salariés d'un établissement d'enseignement supérieur privés et afin que la participation aux travaux des commissions paritaires n'entraîne pas de perte de salaire, il est convenu :

- que les heures d'enseignement qui n'auraient pu être effectuées seront déplacées (et donc rémunérées) en respectant les délais de prévenance ;
- que les heures de participation aux réunions seront rémunérées comme les heures de réunions pédagogiques/administratives ;
- que dans le cas exceptionnel où l'établissement n'aurait pu déplacer les heures d'enseignement, les heures de réunion seraient rémunérées au tarif contractuel.

Article 3.6

Prise en charge des frais de déplacement et de salaire des participants aux réunions paritaires

Outre les journées et demi-journées prévues, le cas échéant, dans l'accord de méthode visé à l'article 3.1 c, et celles prévues pour le suivi des accords thématiques (protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc.), la CEPNL indemnise au total et par année scolaire, l'ensemble des établissements employant des membres des commissions selon les modalités suivantes :

- CPPNI EPNL hors conciliation :
 - au maximum et au total : 16 jours de réunions par organisation syndicale représentative ;
 - au maximum et au total : 8 jours de préparation par organisation syndicale représentative participant aux réunions.
- Observatoire EPNL et groupes de travail :
 - au maximum et au total : 30 jours de réunion par organisation syndicale représentative ;
 - au maximum et au total : 15 jours de préparation par organisation syndicale signataire représentative participant aux réunions.
- CPR EPNL hors conciliation :
 - au maximum et au total : 2 demi-journées de réunion par organisation syndicale représentative. Les structures locales prendront en charge les frais et demi-journées de réunion s'il est décidé un nombre plus important de réunions.

Ces dispositions seront précisées dans le règlement intérieur prévu à l'article 3.1 a.

Dans la limite du nombre de réunions défini ci-dessus, les salariés rémunérés par les établissements et relevant de la présente convention collective ont droit au remboursement par leur établissement, sur justificatif, des frais de transport du domicile au lieu de la réunion.

L'employeur est remboursé par la CEPNL, selon la procédure fixée par elle et présentée à la CPPNI EPNL :

- des frais engagés par le salarié et qu'il a préalablement remboursés à ce dernier ;
- du salaire correspondant au temps d'absence visé ci-dessus.

S'agissant des enseignants agents publics, des retraités ou de salariés (en cas de difficulté de remboursement), la CEPNL rembourse directement l'organisation syndicale ayant mandaté le représentant concerné. »

Article 2

Dispositions techniques ⁽¹⁾

L'article 6.3 de l'accord national professionnel du 15 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les établissements d'enseignement privé sous contrat relatif à la commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche est supprimé.

L'article 4 de l'accord national professionnel du 2 juillet 2002 relatif au travail de nuit, conclu dans le secteur de l'enseignement privé sous contrat relatif à la commission paritaire nationale est supprimé.

Les missions de ces commissions de suivi sont assumées par la CPPNI EPNL (voir art. 3.1, e).

L'article 11 de l'accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 révisé le 10 mars 2015 relatif à l'observatoire du temps partiel est supprimé.

Les missions de cet observatoire sont assurées par l'observatoire EPNL (voir art. 3.3, c).

(1) L'ensemble des décisions, délibérations ou interprétations prises par les instances disparues demeure valable et applicable sauf révision par la CPPNI.

Article 3

Nature du présent accord et date d'application

Le présent accord est un avenant de révision de la convention collective EPNL. Il est à durée indéterminée et prend effet au 1^{er} juillet 2018.

À cette date, ses dispositions remplacent les dispositions révisées de ladite section.

Article 4

Modalités de dépôt

L'accord est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

Les organisations représentatives signataires ont prévu dans l'article 3.3 c la mise à disposition, par l'observatoire EPNL, d'outils à destination des entreprises de moins de 50 salariés.

À l'exception de ces dispositions, l'ensemble de ses stipulations du présent accord, compte tenu de son objet, s'appliquent à toutes les entreprises relevant de la convention collective EPNL. La CPPNI EPNL a en effet des missions concernant tous les salariés et entreprises de la branche.

Fait à Paris, le 18 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123

Convention collective nationale
IDCC : 3032. – ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE

AVENANT N° 17 DU 17 AVRIL 2018
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1850852M
IDCC : 3032

Entre :
FIEPPEC ;
CNAIB ;
UPB,

D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Preamble

Cet avenant vient compléter l'article 11 – point 6. Classifications et définitions des emplois.

Cet avenant ne concerne que le personnel des établissements d'enseignement.

Il vient créer un nouvel emploi qui sera rattaché à un nouveau coefficient et modifier la définition de l'emploi du coefficient 300.

Article 2

Définition des emplois

Cadre niveau 1

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique et par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique). Personnel autorisé par l'éducation nationale à diriger un établissement scolaire.

Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; a la responsabilité d'un établissement ; bénéficie d'une large délégation de pouvoirs qui peut inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I à III) avec une expérience significative et/ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- directeur/directrice d'établissement ;
- directeur/directrice des ressources humaines ;
- directeur/directrice financier/ère... ;
- directeur/directrice pédagogique ;
- attaché(e) de direction ;
- directeur/directrice général(e) adjoint(e).

Cadre niveau 2

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et commerciale : très large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès de tous les tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I à III) avec une expérience confirmée et/ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- Directeur/Directrice régional ;
- Directeur général

Article 3

Classification des emplois

Cadre de niveau 1 : coefficient 270 ;

Cadre de niveau 2 : coefficient 300.

Article 4

Salaires minima

Le cadre de niveau 1 coef. 270 sera rémunéré à hauteur de 2 350 € brut mensuel pour l'échelon A.

Le cadre de niveau 2 coef. 300 sera rémunéré à hauteur de 3 269 € brut mensuel pour l'échelon A.

Ci-dessous la nouvelle grille de rémunération pour les établissements d'enseignement :

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE MINIMUM brut mensuel (échelon A) | ÉCHELON B |
|-------------|--|-----------|
| 135 | 1 498 | 1 543 |
| 150 | 1 505 | 1 550 |
| 200 | 1 607 | 1 655 |
| 230 | 1 675 | 1 725 |
| 240 | 1 701 | 1 752 |

| COEFFICIENT | SALAIRE MINIMUM brut mensuel (échelon A) | ÉCHELON B |
|-------------|--|-----------|
| 245 | 1 759 | 1 812 |
| 250 | 1 876 | 1 933 |
| 270 | 2 350 | 2 421 |
| 300 | 3 269 | 3 367 |

Article 5

Dispositions spécifiques entreprises de moins de 50 salariés

Cet avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises.

Il est apparu qu'il n'y avait pas besoin de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 8

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur ce jour.

Fait à Paris, le 17 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3228. – GROUPEMENT DES ARMATEURS
DE SERVICES DE PASSAGES D'EAU
(Personnel navigant)

CONVENTION COLLECTIVE DU 23 MAI 2018
RELATIVE AUX PERSONNELS NAVIGANTS ENGAGÉS
SOUS CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME FRANÇAIS

NOR : ASET1850838M
IDCC : 3228

Entre :

GASPE,

D'une part, et

UGICT CGT ;

FEETS FO ;

FNSM CGT ;

UFM CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Champ d'application

La présente convention est applicable aux personnels navigants engagés sous contrat d'engagement maritime français, embarqués sur les navires de tout tonnage assurant un transport maritime de passagers et/ou de fret sur des passages d'eaux situés France (Métropole, Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon et Mayotte sous réserve des dispositions légales particulières applicables à ces départements ou territoires), ce transport étant assuré directement par une collectivité publique, un service de l'État, ou assuré pour son compte, notamment dans le cadre d'un marché public de transport ou d'une délégation de service public.

On entend par « personnels navigants » les personnels engagés par l'armement dans le cadre d'un contrat d'engagement maritime. Ces personnels peuvent être engagés en tant qu'officier ou en tant que personnel navigant d'appui selon leur niveau de formation et le poste pour lequel ils sont engagés. La définition de ces deux catégories de personnel est précisée à l'article 6 de la présente convention.

On entend par « passage d'eau » toute activité de navigation fluviale ou côtière reliant les rives d'un fleuve ou d'un plan d'eau maritime, deux côtes, ou des ports continentaux et insulaires, dans une zone limitée à 20 milles des côtes.

Tout armement dont l'activité est proche de celles des armements du GASPE et qui n'est pas couvert à titre obligatoire par une autre convention de branche plus favorable, peut appliquer volontairement la convention après consultation des organisations syndicales représentatives au sein de son armement lorsqu'elles existent ; sans qu'il soit nécessaire d'adhérer au GASPE.

Un armement exerçant une activité proche de celle du GASPE et qui n'est pas couvert à titre obligatoire par une autre convention de branche plus favorable, exerçant son activité dans un cadre hors service public, peut adhérer volontairement au GASPE. Il peut appliquer la convention en tant que membre titulaire du GASPE après consultation des organisations syndicales représentatives au sein de son armement lorsqu'elles existent.

2. Entrée en vigueur, substitution aux dispositions antérieures

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de la présente convention conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

La convention entrera en vigueur pour les armements adhérents au GASPE à compter du lendemain de sa date de signature par les organisations syndicales et patronales représentatives de la branche.

Pour les armements non adhérents elle entrera en vigueur le 1^{er} jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

La présente convention se substitue, sous réserve de la validation de son extension aux textes précédemment applicables au niveau de la branche pour le personnel navigant et notamment :

- à la convention collective des officiers étendue et entrée en vigueur le 3 août 2016 ;
- à la convention collective du personnel d'appui navigant étendue et entrée en vigueur le 3 août 2016.

La présente convention ne peut remettre en cause l'organisation du travail et les accords existants dans les entreprises antérieurement à la date de sa signature.

Un exemplaire de la convention sera remis par le GASPE aux organisations syndicales représentatives ainsi qu'à chaque armement adhérent. Les armements déposeront un exemplaire auprès des administrations d'État compétentes dont ils dépendent.

Un exemplaire est conservé à bord de chaque navire.

Des accords particuliers peuvent être conclus dans chaque entreprise en vue d'adapter les dispositions de la convention collective aux conditions particulières de travail internes à l'entreprise.

Toutefois aucun accord d'entreprise ne peut prévoir de dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues par la présente convention et ses avenants dans les domaines précisés par l'article L. 2253-1 du code du travail. Parmi ceux-ci notamment et compte tenu des particularités des règles applicables aux personnels navigants :

- salaires minima (art. 25) ;
- classifications (art. 22) ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- garanties collectives complémentaires au régime de sécurité sociale obligatoire des personnels navigant (art. 34) ;
- durée maximale du travail et durée minimum de repos (art. 18) ;
- égalité professionnelle entre femmes et hommes (art. 8) ;
- durée de la période d'essai et conditions de renouvellement (art. 10) ;
- temps partiel ;

- transfert conventionnel des contrats de travail ;
- durée des CDD, renouvellement.

D'autre part, dans les domaines suivants, aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux dispositions prévues par la convention collective ou ses avenants sur les sujets suivants :

- prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels prévus par l'article L. 4161-1 du code du travail et applicables aux marins ;
- insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, nombre et valorisation de leur parcours syndical ;
- primes pour travaux dangereux ou insalubres.

3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative du personnel navigant au niveau de la branche selon les dispositions légales et réglementaires, ou toute organisation patronale représentative au niveau de la branche qui n'est pas partie prenante à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la présente convention et fait l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

4. Révision et dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Toutefois elle peut être révisée ou dénoncée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

4.1. Révision

La demande de révision de la convention doit être adressée par l'une des parties signataires aux autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit préciser le ou les articles concernés par la demande de révision.

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche seront invitées à négocier sur les thèmes faisant l'objet de la demande de réunion dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande de révision par les parties signataires.

4.2. Dénonciation

La convention peut être dénoncée selon les dispositions légales et réglementaires, par une ou plusieurs des parties signataires.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des articles et annexes de la convention.

Elle peut être partielle et ne concerner que certains articles ou annexes. Dans ce cas, l'auteur de la dénonciation précise les articles et annexes concernés par sa dénonciation.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'issue d'un préavis de 2 mois. Ce délai court à compter du jour suivant le dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail.

La convention demeure en vigueur 1 an à compter du lendemain de la date d'expiration du délai de préavis de 2 mois, ou jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention.

Passé ce délai, la convention cesse de produire ses effets.

Les parties se réservent néanmoins le droit, par accord unanime, au vu de l'état d'avancement des négociations, de prolonger pour une durée déterminée qu'elles fixent dans l'accord, le délai de survie de la convention collective.

5. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire de branche a pour principales missions :

- de représenter la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d'exercer un rôle de veille et de conseil sur les conditions de travail et l'emploi au sein de la branche ;
- de négocier les accords de branche définissant les conditions d'emploi et de travail au sein des entreprises de la branche dans le cadre des dispositions légales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

La commission paritaire de branche est composée à parité de représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche du personnel navigant (officier et personnel d'appui) et de représentants des employeurs.

La parité est respectée dès lors que les 2 délégations, syndicale et patronale, sont représentées lors des réunions.

– Réunion de la commission sur une demande d'interprétation ou une difficulté d'application de la commission :

La commission peut être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par un des représentants de la délégation syndicale, au représentant de la délégation employeur, de toute demande d'interprétation ou de toute demande liée à une difficulté dans l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention.

Lorsque la commission est saisie, le représentant de la délégation employeur s'engage à convoquer les membres de la commission dans un délai de 2 mois à compter de la réception du courrier de saisine afin d'examiner la demande.

L'avis rendu par la commission est consigné par écrit et transmis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche du personnel navigant et aux employeurs de la branche.

En cas de divergence sur l'interprétation ou l'application d'un texte, la commission nationale de la négociation collective doit être saisie conformément aux dispositions légales.

– Réunion de la commission en vue de la négociation de branche :

La commission paritaire est également chargée de la négociation des accords collectifs de branche et de la négociation sur les thèmes légalement obligatoires à ce niveau.

La délégation patronale de la commission est responsable de l'organisation des réunions de négociations annuelles, triennales et quinquennales sur les thèmes obligatoires.

Elle peut en outre convoquer la commission sur tout autre sujet de discussion intéressant la branche.

Les organisations syndicales représentatives du personnel navigant au niveau de la branche peuvent également saisir la commission paritaire de branche de toute demande relative à une négociation qu'elle souhaite engager.

La présidence de la commission étant assurée par un représentant de la délégation employeur, il se charge de la convocation dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Ce même représentant se charge de l'organisation matérielle des réunions.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner 2 représentants pour participer aux réunions.

La délégation patronale est composée au maximum du même nombre de représentants que le nombre de représentants syndicaux convoqués. Elle est valablement constituée dès lors qu'un représentant patronal est présent.

Le temps passé en réunion paritaire de branche est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré en tant que tel par l'entreprise d'appartenance du salarié participant à la réunion.

Les organisations syndicales convoquées à une réunion paritaire de branche informent, dès réception de la convocation, l'employeur du mandatement d'un de ses salariés et de la date fixée pour la réunion paritaire. L'employeur organise l'absence du salarié convoqué.

Le temps de trajet aller et retour entre le domicile du représentant et le lieu de réunion de la commission est pris en compte et rémunéré au même titre que le temps passé en réunion. Il n'est pas pris en compte pour le calcul du décompte des heures supplémentaires.

Ces dispositions sont applicables aux réunions de négociation de la présente convention.

– Transmission des accords d'entreprise à la commission paritaire de branche :

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises transmettent à la commission paritaire de branche les accords d'entreprise signés ou décisions unilatérales mises en place relatifs à la durée du travail, le repos, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps.

Une adresse numérique est mise en place pour permettre cette transmission par les armements.

6. Définitions

Aux fins de la présente convention le terme « armement » désigne tout armateur ou employeur, qu'il soit société ou collectivité publique armant un navire et entrant dans le champ d'application. Les navires affrétés par cet armateur, hors remplacements pour raisons techniques ou accidents, sont inclus.

Le terme « personnel navigant » et le terme « marin » regroupent les deux catégories professionnelles suivantes :

– personnel navigant officier :

Le terme « officier » désigne toute personne remplissant une fonction pour laquelle il est exigé un brevet d'officier de la marine marchande embarqué en tant que tel à bord des navires entrant dans le champ d'application de la convention, pour exercer des fonctions principales aux niveaux opérationnel et de direction. Il désigne également les élèves officiers de l'école nationale supérieure maritime embarqués en tant que tel à bord des navires entrant dans le champ d'application de la convention.

Il désigne également la personne exerçant une fonction de direction sur un navire, quelque soit sa jauge, et possédant les brevets exigés par les dispositions légales pour exercer cette fonction.

– personnel navigant d'appui :

Le terme « personnel d'appui » désigne toute personne titulaire des brevets, certificats ou attestations exigés pour occuper à bord d'un navire un emploi relatif à la marche, à la conduite, à l'entretien et au fonctionnement du navire. Les personnels d'appui occupent leur fonction sous l'autorité d'un officier encadrant leurs missions.

2. CONTRAT DE TRAVAIL

7. Recrutement

Le personnel navigant est engagé dans les conditions du code des transports. Les personnels doivent remplir, lors de leur embauche, les conditions définies par les lois et règlements en vigueur pour leur profession.

Les postes à pourvoir sont communiqués au sein de l'armement.

8. Principes généraux

Non-discrimination

En ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle, la rémunération, les mesures d'intéressement, le reclassement, le renouvellement d'un contrat, l'employeur ne prend pas en considération les éléments énumérés ci-après : le nom, l'apparence physique, l'origine, les convictions religieuses, les opinions, les mœurs, le sexe, l'âge, l'appartenance supposée ou réelle à une ethnie, une nation ou une race, l'orientation sexuelle, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'état de santé ou le handicap, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel, l'exercice normal du droit de grève.

Égalité professionnelle homme-femme

L'égalité entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique des entreprises. À cette fin, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes.

L'égalité entre les hommes et les femmes implique que les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité que les hommes.

Lorsque l'état de grossesse d'une femme marin entraîne son inaptitude temporaire à la navigation déclarée par le médecin des gens de mer, l'armateur veille dans la mesure du possible à lui proposer un reclassement à terre pour la durée de son inaptitude.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à terre, le contrat de travail est suspendu et conformément à l'article L. 5542-37-1 du code des transports, l'armateur assure à compter de la constatation d'inaptitude temporaire à la navigation et jusqu'à la date de début du congé maternité légal une garantie de rémunération complémentaire assurant un niveau d'indemnisation globale équivalent au minimum à 90 % du salaire forfaitaire de la femme enceinte concernée.

Lorsque l'employeur n'est pas en mesure de formuler une proposition de reclassement à terre durant la période d'inaptitude temporaire liée à l'état de grossesse, le niveau d'indemnisation pendant la suspension de contrat est de 100 % du salaire net de congé (indemnité nourriture comprise).

Ce thème est inscrit à l'ordre du jour des négociations annuelles de branches sur les niveaux de rémunération. Un diagnostic et des mesures de correction peuvent être décidés par les partenaires sociaux à cette occasion.

Handicap

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés font partie intégrante de la politique de l'emploi des entreprises de la branche.

Sous réserve des conditions d'aptitude particulières requises pour l'exercice de la profession de marin définies par les lois et règlements et de l'aptitude au poste de travail délivrée par le médecin des gens de mer, les entreprises veilleront à assurer l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes handicapées. Dans ce cadre, elles prendront notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et pourront mener des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Dans le cadre de la législation en vigueur, l'employeur recherche les moyens permettant la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer la profession de marin. Ces der-

nières bénéficient, sous réserve de l'application de dispositions légales qui leur seraient propres, des mêmes droits que l'ensemble des salariés.

Lors des négociations annuelles de branche sur les niveaux de rémunération, une synthèse de l'emploi des personnes handicapées par les entreprises de la branche est présentée aux organisations syndicales afin qu'une discussion ait lieu sur ce thème.

Prévention du harcèlement sexuel ou moral.

Conformément aux dispositions légales (articles L. 1153-1 et L. 1152-1 du code du travail) aucun salarié ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercées dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

De même, aucun salarié ne doit subir de harcèlement moral constitué par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Afin de prévenir les risques l'employeur détermine avec l'appui du CSE ou de la commission de sécurité lorsqu'ils existent dans l'entreprise, ou à défaut des délégués de bord, les mesures de prévention à mettre en œuvre. Il s'appuie également sur le rôle de conseil de la médecine des gens de mer.

L'employeur informe le personnel des dispositions légales sur le harcèlement sexuel et moral et des dispositifs de prévention et d'alerte mis en place au sein de l'armement.

9. Contrat d'engagement maritime

Tout personnel navigant embauché doit être signataire d'un contrat d'engagement maritime écrit, conformément aux dispositions du code des transports.

Le contrat précise sa durée, déterminée ou indéterminée. Il comprend les mentions obligatoires prévues par les dispositions légales.

Une indemnité de précarité est versée aux personnels embauchés en contrat à durée déterminée selon les dispositions prévues par le code des transports sauf lorsque des dispositions spécifiques du code du travail excluent ce versement selon le type de contrat conclu.

Contrat à durée déterminée à objet défini

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en la matière, les entreprises relevant de la branche pourront avoir recours au contrat à durée déterminée à objet défini pour recruter des officiers dans le cadre de la réalisation d'un objet défini d'une durée prévisible comprise entre 18 et 36 mois.

Ce CDD à objet défini peut être conclu dans le cadre d'un projet de l'armateur qui nécessite de faire appel aux compétences d'un officier dans le cadre d'une mission temporaire dont l'objet peut être :

- travaux de recherche de nature temporaire ;
- étude et suivi de construction ou de modification importante d'un navire ;
- exploitation d'une ligne dans le cadre d'un contrat ou marché public d'une durée comprise entre 18 et 36 mois ;
- accompagnement dans la mise en place d'une évolution importante de l'armement liée à l'entrée en vigueur d'une nouvelle réglementation internationale ou nationale.

Le contrat mis en œuvre a une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois. Il prend fin automatiquement avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Un délai de prévenance de 2 mois doit être respecté.

Il peut être rompu de manière anticipée dans les cas définis par l'article L. 1243-1 du code du travail. Il ne peut être renouvelé.

Lorsque à l'issue du contrat les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité spécifique d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute qui se substitue à l'indemnité prévue aux articles L. 1243-8 et suivants du code du travail.

L'officier bénéficie dans le cadre de ce contrat spécifique de garanties particulières :

- il bénéficie d'une priorité d'embauche si un emploi en CDI correspondant à ses compétences et ses qualifications et pour lequel il se porte candidat fait l'objet d'un appel à candidatures par l'armement dans un délai de 6 mois à compter de la fin de son CDD à objet défini ;
- il peut bénéficier, s'il le souhaite, d'une participation de l'employeur au financement d'un bilan de carrière l'aidant à se reclasser à l'issue du contrat à objet défini ;
- il bénéficie d'un crédit supplémentaire sur son compte personnel de formation de 2 heures par année civile. Les heures acquises dans son CPF peuvent être utilisées par l'officier à la fin du contrat pour une action de VAE ;
- il bénéficie pendant son contrat du même droit d'accès que les officiers de l'armement à la formation continue et à la VAE.

10. Période d'essai. – Titularisation

Tout personnel navigant entrant au service de l'entreprise est soumis à une période d'essai dont la durée est stipulée dans le contrat de travail.

Pour les personnels engagés sous contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est celle qui est fixée par les dispositions légales soit :

- CDD d'une durée inférieure à 6 mois : 1 jour par semaine de contrat dans la limite de 14 jours maximum ;
- CDD d'une durée supérieure à 6 mois : 1 mois.

Le calcul se fait en temps d'embarquement effectif.

Pour les personnels engagés sous contrat à durée indéterminée (officiers ou personnel d'appui), la durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 2 mois d'embarquement effectif (ou 480 heures si ce nombre d'heures de travail effectif est atteint avant 2 mois) éventuellement renouvelable une fois pour la même durée, portant la durée maximale totale de la période d'essai à 4 mois (ou 960 heures si ce nombre d'heures de travail effectif atteint avant 4 mois).

Les armements peuvent choisir de réduire ou de supprimer la période d'essai telle que prévue ci-dessus afin notamment de tenir compte des précédents contrats effectués dans l'entreprise ou de tenir compte de l'amplitude journalière de travail. La durée fixée ou l'absence de période d'essai est précisée dans le contrat d'engagement maritime remis à l'intéressé.

Lorsque le CDI fait directement suite à un CDD la durée du CDD est déduite de la période d'essai.

En cas de rupture de la période d'essai que ce soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur les durées de préavis prévus par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail doivent être respectées :

Si le marin décide de mettre fin à la période d'essai il devra respecter le préavis légal de rupture de 24 heures.

Si la direction décide de mettre fin au contrat elle respectera un préavis de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le renouvellement de la période d'essai requiert l'accord express du salarié.

Le personnel navigant est titularisé dans l'entreprise à la date de début de son contrat à durée indéterminée.

11. Stabilisation dans la fonction

La stabilisation dans la fonction entraîne l'embarquement systématique du personnel navigant dans cette fonction et l'attribution de la rémunération afférente à cette fonction. Le personnel navigant peut toutefois accepter l'embarquement dans une fonction inférieure pour le bon fonctionnement du service, dans ce cas il continue de percevoir la rémunération afférente à sa fonction de stabilisation.

Les personnels navigants sont stabilisés à leur demande ou sur proposition de l'armement (sauf refus exprimé par écrit de l'intéressé) :

- s'ils sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée ;
- s'ils possèdent les brevets exigés par les règlements pour l'accomplissement des fonctions qui leur sont confiées, ainsi que les formations complémentaires non comprises dans la formation initiale nécessaires pour les domaines de navigation de leur armement ;
- s'ils ont accompli 18 mois de service continu, congés y afférents compris, au poste concerné par la fonction, dans l'armement. Les postes occupés en remplacement d'un marin absent ne rentrent pas dans ce décompte sauf en cas de remplacement définitif.

En cas d'absence temporaire d'un marin ou en cas d'accroissement temporaire d'activité lié par exemple à la saison touristique, un marin peut être affecté par l'armement à une fonction de niveau supérieure, s'il est détenteur des brevets exigés pour la fonction. Il perçoit alors la rémunération afférente à ce poste pour la durée de son affectation.

La direction communique chaque année aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux ou à défaut aux organisations syndicales représentatives, la liste des officiers et personnels d'appui stabilisés par ancienneté et par fonction mise à jour au 1^{er} janvier.

12. Exercice des missions

Les personnels navigants s'engagent :

- à accepter de servir sur tous les navires et sur toutes les lignes opérés par l'armement au fur et à mesure des besoins de celui-ci moyennant versement de la rémunération correspondant à la mission exercée, ou à la fonction dans laquelle le marin est stabilisé (au plus avantageux pour le marin concerné) ;
- à effectuer éventuellement des travaux en rapport avec leurs fonctions soit à terre, soit sur des navires désarmés lorsqu'ils sont entre deux embarquements, en conservant leurs avantages et leur rémunération. Les missions à terre correspondent aux qualifications et compétences des personnels navigants. Dans le cas contraire, elles font l'objet d'un accord préalable du personnel navigant concerné après avis des représentants du personnel ;
- à prévenir dans les plus brefs délais, sans dépasser 24 heures sauf cas de force majeure, l'armement s'ils tombent malades ou sont blessés lorsqu'ils séjournent à terre ;
- à ne pas s'engager auprès d'un autre employeur durant la durée de leur contrat sans autorisation formelle préalable de l'armement.

Les personnels navigants sont embarqués en priorité sur les navires de leur armement. Ils pourront après accord mutuel être détachés dans un armement similaire relevant de la même direction. Ils conservent les avantages liés à l'ancienneté et à la rémunération de la fonction dans laquelle ils sont détachés, ou ceux liés à leur stabilisation (selon le plus avantageux pour le salarié).

Les missions et tâches confiées aux personnels navigants sont conformes aux qualifications et compétences pour lesquelles ils sont engagés.

Ils ne peuvent être astreints à des tâches ne relevant pas de la fonction qu'ils exercent à bord sauf en cas de force majeure ou lorsque la sécurité du navire est en jeu, ou en cas d'accord préalable entre le personnel navigant et après avis des délégués du personnel.

13. Mesures disciplinaires

Tout personnel navigant auteur d'une faute professionnelle ou d'un manquement à la discipline est passible des sanctions suivantes (outre les éventuelles peines prévues par le code des transports) :

- avertissement ;
- mise à pied d'une durée limitée à 1 mois ;
- rétrogradation ;
- licenciement.

La sanction est prononcée par la direction ou le représentant de l'armement après que le personnel navigant a pu présenter ses explications lors d'un entretien au cours duquel il peut être assisté selon les dispositions légales, y compris pour un avertissement.

La mise à pied, la rétrogradation ou le licenciement sont prononcés par la direction ou le représentant de l'armement après avis d'une commission de discipline composée :

- du directeur de l'armement ou son délégué, en qualité de président ;
- d'un second représentant de l'armement ;
- de 2 membres du personnel navigant de l'armement désignés par l'intéressé.

La commission se réunit à l'initiative de l'employeur après la tenue de l'entretien préalable.

Le salarié est informé de la tenue de la commission de discipline et a la possibilité d'être entendu par la commission s'il le souhaite.

En tout état de cause, il communique au représentant de l'armement au minimum 48 heures avant la date prévue de la commission, par courrier recommandé ou remis en main propre le nom des membres du personnel qu'il souhaite désigner. Il peut choisir de renoncer à la tenue de cette commission en respectant la même procédure. Sans réponse justifiée de l'intéressé dans le délai, la commission se réunit à la date prévue et délibère sans la présence des représentants de l'intéressé.

Lors de la réunion de la commission, les membres de celle-ci émettent un avis consultatif sur la sanction envisagée. En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

À l'issue de la procédure, le salarié est informé par l'armement, par écrit, de la sanction et des motifs de celle-ci.

14. Rupture du contrat de travail

Le contrat d'engagement maritime à durée déterminée prend fin automatiquement à l'arrivée du terme prévu au contrat ou de manière anticipée dans les conditions légales par :

- rupture de la période d'essai dans les conditions définies à l'article 10 ;
- accord entre les parties ;
- licenciement pour faute grave ;
- rupture anticipée dans le cadre des motifs prévus par la loi : force majeure, inaptitude, embauche du salarié en CDI.

Les congés acquis à la date de fin de contrat seront soldés par l'armateur sous forme de congés acquis.

Le contrat d'engagement maritime à durée indéterminée prend fin par :

- rupture de la période d'essai dans les conditions définies à l'article 10 ;
- accord entre les parties, notamment rupture conventionnelle ;
- démission ;
- retraite ;
- licenciement ;
- licenciement suite à inaptitude définitive à la navigation sans possibilité de reclassement ;
- décès.

Démission

La démission doit être présentée avec un préavis de 1 mois pour un personnel d'appui, 3 mois pour un personnel officier. La durée de ce préavis pourra éventuellement être négociée entre l'intéressé et l'armement.

Le personnel navigant conserve droit à la prime de fin d'année ou disposition équivalente existant dans l'armement au prorata du temps passé dans l'armement.

Retraite

Le personnel navigant qui remplit les conditions légales ou réglementaires pour bénéficier d'une pension de retraite doit mettre fin à son contrat de travail avant de bénéficier de cette pension. Il informe donc l'armement de son intention moyennant un préavis d'une durée de 2 mois (1 mois si son ancienneté est inférieure à 2 ans).

Le personnel navigant bénéficie dans le cadre de ce départ et sous réserve de justifier de la liquidation de sa pension de retraite ENIM, d'une indemnité de fin de carrière.

Le montant de cette indemnité est calculé selon le tableau figurant en annexe III. L'ancienneté prise en compte pour le calcul est l'ancienneté acquise par le personnel navigant au sein d'armements relevant de la même direction.

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière est équivalent à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois incluant la prime de fin d'année ou équivalent, ou à 1/3 des 3 derniers mois si cela est plus favorable, précédant la date de notification du départ à la retraite et comprenant tous les éléments fixes hors primes exceptionnelles et indemnité nourriture.

Inaptitude à la navigation

Lorsqu'un personnel navigant est déclaré inapte à la navigation par le service de santé des gens de mer, l'armement lui recherchera un emploi adapté à son état de santé et à ses capacités.

L'armement consulte le comité social et économique sur les possibilités de reclassement envisagées.

Si un reclassement ne peut aboutir, le marin percevra une prime de licenciement conformément à l'annexe III qui ne pourra être inférieure à l'indemnité légale.

Licenciement

Le personnel navigant peut être licencié dans les conditions légales et réglementaires.

Le préavis en cas de licenciement sera de :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans.

Le préavis est effectué dans les conditions prévues par l'article L. 5542-44 du code des transports. Seuls les congés payés annuels ne sont pas pris en compte pour apprécier la durée du préavis.

Sauf faute grave ou lourde le personnel navigant perçoit une indemnité de licenciement ne pouvant être inférieure à l'indemnité prévue par les dispositions légales.

Le montant de l'indemnité de licenciement conventionnelle est calculé tel que défini en annexe III.

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement est équivalent à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois incluant la prime de fin d'année ou équivalent, ou à 1/3 des 3 derniers mois si cela est plus favorable, précédant la date de notification du licenciement et comprenant tous les éléments fixes hors primes exceptionnelles et indemnités de nourriture.

3. ORGANISATION DU TRAVAIL, CONGÉS ET REPOS

15. Organisation du travail

Conformément aux conventions internationales, et aux dispositions légales et réglementaires, la durée normale de travail des gens de mer est de 8 heures par jour avec un jour de repos par semaine soit 48 heures par semaine de travail.

Toutefois, afin de tenir compte du type d'exploitation et des variations de niveaux d'activité, chaque armement peut déterminer une période de référence pour l'organisation du travail selon les modalités suivantes :

- sur une base journalière normale inférieure à 8 heures ;
- sur une base hebdomadaire ;
- sur une base supérieure à la semaine ;
- sur une base de cycles alternant période d'embarquement et périodes à terre ;
- sur une base annuelle (1 607 heures à la date de signature de la convention) ;
- sans dépasser 225 jours de travail annuel. Si le travail est organisé par cycles, ce décompte peut être moyenné sur 2 années consécutives.

Quelle que soit la période de référence mise en place, l'organisation du travail peut intégrer une durée journalière de travail de base inférieure à 8 heures.

Quelle que soit la durée de la journée de travail, chaque journée embarquée s'inscrit dans le décompte de jours de travail annuel (225 jours maximum sur une période annuelle).

L'analyse du respect des durées maximales de travail et durées minimales de repos, le déclenchement du repos compensateur ainsi que le décompte des heures supplémentaires sont faits sur la base du nombre d'heures de travail effectif réalisées. Les relevés d'heures mensuels et individuels d'heures sont obligatoires.

16. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, les entreprises relevant de la branche peuvent à l'initiative de l'employeur mettre en place une organisation du travail selon les modalités définies à l'article 15. Il précise la période de référence choisie et les modalités de décompte du temps de travail et des heures supplémentaires au sein de ce cadre :

- organisation hebdomadaire sur une base 48 heures ;
- organisation annuelle sur une base de durée normale de 1 607 heures ;
- organisation par cycle : durée du cycle et durée de chaque période d'embarquement et période à terre à l'intérieur de ce cycle.

Afin de respecter la durée maximale du travail en jours fixée (225 jours par an), l'armateur met en place un dispositif de repos-congés qu'il définit conformément aux possibilités précisées par l'article 19.

L'organisation mise en place respecte impérativement les durées maximales de travail et les temps de repos minimaux précisés par l'article 19.

Les modalités d'organisation du travail choisies sont précisées par l'employeur dans le cadre d'un document unilatéral après information des délégués du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise et des salariés.

Le document est transmis pour information à la commission paritaire de branche.

17. Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif s'entend, conformément aux dispositions légales et sauf disposition plus favorables prévues au sein de l'armement, du temps pendant lequel le personnel navigant est présent à bord du navire ou de son annexe, et est par suite d'un ordre donné à la disposition du capitaine.

Le temps de travail effectif s'entend donc du temps compris entre :

- l'heure de prise de service à partir du moment où le personnel navigant embarque à bord du navire pour y effectuer la mission qui lui est confiée selon l'horaire fixé par l'armement ;
- l'heure de fin de service à partir de laquelle le personnel navigant n'est pas tenu de rester à bord à disposition du capitaine.

Compte tenu des particularités d'exploitation et notamment des éventuels temps d'escale entre deux rotations, des périodes de pause et des temps de repos peuvent être planifiés par la direction ou son représentant à bord, au sein de la journée d'embarquement, ceux-ci peuvent être pris à bord, au mouillage ou à quai et ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

Chaque armement fixe dans un accord d'entreprise les modalités de compensation de ces interruptions d'activité au sein de la journée de travail.

18. Durée maximale de travail et temps de repos

Conformément aux dispositions du code des transports et aux dispositions réglementaires régissant la durée du travail des gens de mer :

- la durée maximale quotidienne de travail effectif est de 14 heures ;
- le nombre maximal d'heures de travail ne doit pas dépasser 72 heures par période de 7 jours.

Pour tenir compte de contraintes d'exploitation particulières, il est possible dans le cadre d'un accord d'entreprise de déroger à cette durée maximum de travail à condition de prévoir un dispositif de compensation et de mettre en place une organisation du travail permettant de limiter les risques liés à la fatigue. Aucune organisation du travail ne doit conduire à une durée de travail effective sur 7 jours de plus de 84 heures. Pour le transport de personnes la limite maximum est de 144 heures par période de 14 jours.

Les mesures compensatoires et les modalités de prise de repos hebdomadaire devront être précisées dans l'accord d'entreprise.

– Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures continues sans que le personnel navigant bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes comptée dans le travail effectif, sauf si elle se situe en fin de période de travail. Compte tenu des contraintes particulières de la navigation ou de l'exploitation en mer, le capitaine peut reporter ce temps de pause et l'accorder dès que cela est réalisable.

- La durée minimale de repos ne doit pas être inférieure à 10 heures par période de 24 heures.

Le repos quotidien ne peut être scindé en plus de 2 périodes dont l'une d'au moins 6 heures consécutives. Toutefois, l'armement peut pour les besoins de l'exploitation prévoir de scinder le repos quotidien en 3 périodes, dans la même période de 24 heures. L'une de ces périodes est d'au mini-

mum 6 heures consécutives, une autre d'au moins 2 heures, l'autre d'au moins 1 heure. Lorsque l'armement décide de scinder le repos en 3 périodes, il prévoit des compensations conformément à l'article L. 5544-4 du code des transports.

Les règles d'attribution du repos hebdomadaire sont définies dans l'article 19.

Les capitaines peuvent selon les règles définies par l'armement disposer d'une latitude dans la gestion de leur temps de travail et l'organisation de celui-ci au sein de la journée d'embarquement. Toutefois ils sont tenus de respecter les durées maximales de travail et minimales de repos.

19. Congés. – Repos

L'armement recrutera les effectifs suffisants pour que les congés et repos générés puissent être pris dans l'année concernée. Cependant, les soldes des repos pourront être reportés d'une année sur l'autre. Chaque année, l'évolution des congés et repos, et des reliquats en fin d'année sera présentée aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux ou à défaut aux organisations syndicales représentatives par l'armement.

Congés payés :

Conformément aux dispositions légales le personnel navigant acquiert 3 jours calendaires de congés par mois de service effectif soit 36 jours par an.

Les périodes de maladie ou d'accident en cours de navigation génèrent 3 jours de congés par mois durant les 12 premiers mois d'arrêt.

Repos hebdomadaire :

Conformément aux dispositions légales, le personnel navigant bénéficie d'un jour de repos hebdomadaire par semaine. Une journée de repos hebdomadaire s'entend de 24 heures de repos consécutives à partir de l'heure à laquelle le personnel navigant devrait normalement prendre son service.

Pour tenir compte des contraintes liées à l'exploitation et conformément aux dispositions légales, la prise du repos hebdomadaire peut être différée ou accordée par roulement. Lorsqu'elle est différée, le repos doit être pris dans un délai de 6 semaines à compter de son acquisition.

Repos complémentaires :

En complément des congés payés, des repos complémentaires sont accordés pour respecter le temps de travail annuel contractuel. Ces repos intègrent la compensation pour jours fériés travaillés ; seul le 1^{er} Mai est compensé dans les conditions légales et réglementaires.

En fin de chaque année, l'armement devra présenter un bilan des congés-repos aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou à défaut aux organisations syndicales représentatives.

Dispositif de repos-congés groupés :

L'armement peut choisir de cumuler dans un seul taux l'acquisition des congés et des repos. Il définit alors :

- soit un taux forfaitaire d'acquisition de repos-congés par journée d'embarquement. Ce taux regroupe l'acquisition des congés payés, des repos hebdomadaires, des jours fériés et des repos complémentaires ;
- soit une alternance de périodes travaillées et non travaillées tenant compte du nombre d'heures de travail effectuées lors des périodes d'embarquement et du nombre de congés-repos acquis. Le bilan des heures travaillées est dans ce cas établi en fin d'année.

Prise des congés – Repos et rappel :

Les plannings de congés-repos seront établis p en cours de navigation ar l'armement en tenant compte des nécessités de service et de la saisonnalité de l'exploitation. Pour tenir compte de la saisonnalité des activités des armements du GASPE, les congés pris entre le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre se

feront par roulement et dans des limites précisées dans chaque armement. Les demandes pour cette période devront être déposées avant le 1^{er} avril et l'attribution pourra être arbitrée par une commission.

Les personnels navigants ont la possibilité de transmettre à l'armement leurs souhaits de dates de congés dans la limite de 36 jours annuels. Ils doivent le faire dans les délais qui sont communiqués par l'armement. L'armement garantit dans le cadre de la prise de ces 36 jours de congés annuels une période continue minimale de 14 jours de congés.

Lorsqu'une période de congés payés (sur les 36 jours annuels) a été acceptée par l'armement, l'armement s'engage à ne pas faire appel au personnel navigant sauf cas de force majeure.

Toute autre période non travaillée durant le contrat de travail, hors maladie, accident ou congés exceptionnels, sera considérée comme repos ou disponibilité.

Durant ces périodes, en plus des plannings de roulements préétablis, les besoins complémentaires en personnel navigant (maladies, avaries, renforts d'exploitation...) seront pourvus en rappelant les personnels navigants qui devront se mettre à disposition de l'armement dans les plus brefs délais.

L'armement recherchera pour chaque rappel la solution générant le minimum de gêne et répartira équitablement les contraintes.

Chaque armement définira la compensation pour rappel durant les repos.

Un compte d'épargne temps peut être conclu dans chaque armement.

20. Congés spéciaux pour événements familiaux

Des congés spéciaux sont accordés selon les dispositions légales au moment des événements familiaux suivants.

À la date de signature de la convention le nombre de jours accordés (incluant les jours légaux) est le suivant :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage ou pacs d'un enfant du salarié : 2 jours ;
- naissance ou adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père, de la mère d'un frère ou d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ;
- congé de paternité : en complément du congé de 3 jours, le marin peut à sa demande bénéficier du congé de paternité légal ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- congé de maternité : le congé de maternité est accordé dans les conditions légales.

21. Congé sans solde

Les personnels navigants bénéficient des congés sans solde régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (création d'entreprise, sabbatique...).

Tout personnel navigant peut dans la limite des possibilités liées à l'organisation interne de l'entreprise obtenir sa mise en congé sans solde. La durée de ce congé ne pourra excéder 12 mois consécutifs et le personnel navigant ne pourra, sur l'ensemble de sa carrière au sein de l'armement, totaliser, sauf accord mutuel, plus de 18 mois de congé sans solde.

La demande de congé sans solde doit être adressée au minimum 3 mois avant la date de départ souhaitée. L'armateur a 1 mois pour faire connaître sa réponse au personnel navigant.

L'armement a l'obligation de reprendre le personnel navigant dans sa fonction et son salaire à l'issue de ce congé sans solde. Le personnel navigant a obligation de prévenir l'armement de son

retour 1 mois avant la fin du congé sans solde, sans quoi l'obligation de l'armement serait reportée d'1 mois.

Les dispositions légales relatives au congé sabbatique sont applicables aux personnels navigants.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle, des congés spéciaux pourront être accordés aux personnels navigants qui auraient à suivre des enseignements relatifs à leur formation maritime. Les temps de formation liés au maintien des brevets sont comptés en temps de travail.

4. EMPLOIS ET RÉMUNÉRATIONS

22. Classifications des emplois

La classification des emplois occupés par le personnel navigant des entreprises relevant du GASPE est déterminée par référence au code STCW, à la réglementation française en matière de formation maritime et aux particularités des activités opérées par les armateurs entrant dans le champ d'application de la convention collective du GASPE.

Les différents niveaux pour une même fonction tiennent compte des brevets exigés par le code STCW et/ou par la réglementation nationale applicable selon les caractéristiques du navire.

Classification des emplois du personnel du niveau d'appui

| FONCTION | EMPLOIS DE RÉFÉRENCE |
|----------|---------------------------------------|
| Niveau 4 | Maître, assistant |
| Niveau 3 | Ouvrier mécanicien qualifié, timonier |
| Niveau 2 | Matelot qualifié |
| Niveau 1 | Matelot, aide mécanicien |

Niveau 1 : ce niveau regroupe les emplois qui ne requièrent que peu d'expérience professionnelle et des connaissances élémentaires. Les missions relatives à ces emplois s'exercent sous l'autorité et le contrôle permanent de personnels dont l'emploi appartient à un niveau supérieur.

Exemple d'emploi de niveau 1 : matelot, aide mécanicien...

Niveau 2 : ce niveau regroupe les emplois ne nécessitant que des connaissances élémentaires mais une expérience significative. Les missions relatives à ces emplois s'exercent dans le cadre de consignes précises et strictes.

Exemple d'emplois de niveau 2 : matelot qualifié.

Niveau 3 : ce niveau regroupe les emplois requérant des connaissances et qualifications validées.

Les personnels à qui sont confiés des emplois de ce niveau doivent faire preuve d'autonomie et d'initiative pour exercer leurs missions dans le cadre fixé par les personnels de niveau 4 ou les officiers.

Exemple : ouvrier mécanicien qualifié, timonier...

Niveau 4 : ce niveau regroupe les emplois requérant des connaissances et qualifications validées par l'obtention d'un brevet ou d'un certificat et une expérience significative dans l'emploi. Les personnels exercent leurs missions sous l'autorité des officiers et sont capables d'organiser et de superviser les emplois des autres niveaux.

Exemple : maître pont, maître machine, assistants...

Classification des emplois des officiers (niveau direction)

| FONCTION |
|---|
| Capitaine et chef mécanicien sur navire \geq à 500 ums ou \geq à 3 000 kw |
| Capitaine et chef mécanicien sur navire $<$ à 500 ums et $<$ à 3000 kw |

23. Obligations résultant des fonctions exercées

Ils perçoivent leur rémunération lorsqu'ils sont affectés dans les positions suivantes :

- embarqués sur le rôle d'équipage d'un navire ou collectif de l'armement ;
- détachés à terre, en mission, en délégation, en formation à l'initiative de l'armement ;
- en congés ;
- en repos ;
- en disponibilité ;
- en arrêt maladie ou blessure en cours de navigation selon les règles ENIM en vigueur.

En cas de détachement temporaire à terre ou de mission à l'initiative de l'armement, la rémunération du personnel navigant fera l'objet d'un accord mutuel après avis des représentants du personnel ; il ne pourra être inférieur à son salaire embarqué.

En contrepartie de la rémunération qui leur est versée, les personnels sont tenus, selon les exigences de l'armement, d'occuper les fonctions pour lesquelles ils sont employés à bord de l'ensemble des navires armés ou gérés par leur armement, sans qu'il y ait lieu à conclusion d'un avenant à leur contrat de travail.

24. Évolution de carrière

Les avancements sont décidés par l'armement, compte tenu de la réglementation relative aux qualifications requises pour exercer certaines fonctions à bord, et dans la limite des postes disponibles et des qualifications afférentes aux brevets.

Les avancements peuvent être précédés d'une période probatoire. Celle-ci est obligatoirement notifiée par écrit au personnel navigant. La durée de cette période est équivalente à la durée de la période d'essai conventionnelle définie pour les CDI.

À l'issue de la période probatoire, le personnel navigant est confirmé dans ses nouvelles fonctions et dans la rémunération afférente.

Chacune partie peut décider de mettre fin à la période probatoire avant son terme. Le personnel navigant retrouve alors son emploi précédent et la rémunération afférente.

25. Rémunération

Les salaires et accessoires de salaires tels que définis par la convention de branche, ne pourront être inférieurs aux minima fixés par les lois et règlements en vigueur ainsi que par l'annexe à la présente convention collective définissant les salaires minimaux par niveaux de classification.

Chaque année les minima figurant dans cette grille feront l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives des personnels navigant au niveau de la branche.

La commission paritaire communique à l'issue des négociations annuelles la nouvelle grille des salaires minima ainsi que le taux de réévaluation tenant lieu de recommandation pour l'évolution des salaires des armements relevant de la branche. Les salaires minima doivent être impérativement respectés par les entreprises de la branche.

Les minima mensuels sont fixés sur la base d'une durée moyenne de travail mensuelle de 151,67 heures.

Les minima ne tiennent pas compte :

- de la rémunération des heures supplémentaires éventuellement dues en cas de dépassement de la durée normale de travail ;
- des primes à caractère exceptionnel ;
- des remboursements de frais ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- de l'indemnité de nourriture.

Les salaires minima versés assurent le respect de l'égalité entre hommes et femmes.

26. Prime d'ancienneté

Sous réserve de dispositions équivalentes internes à l'armement relatives à la prise en compte de l'ancienneté dans le montant de la rémunération versée, les personnels navigant perçoivent une prime d'ancienneté mensuelle dont le montant brut est égal à 0,3 % du salaire brut de base de l'armement par année d'ancienneté acquise dans un armement relevant des conventions collectives du GASPE, plafonnée à 37,5 années.

L'armement peut déterminer comme point de départ du décompte de l'ancienneté prise en compte, la date d'application de la convention collective du GASPE à l'armement.

Les périodes d'arrêts maladies et accidents, en cours et hors navigation, sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

27. Nourriture

Lorsque le personnel navigant n'est pas nourri par l'armateur, il perçoit une indemnité de nourriture indivisible durant la durée d'inscription au rôle d'équipage, selon les règles définies par les lois et règlements en vigueur ainsi que par les conventions internationales applicables à l'armement.

Le taux journalier est déterminé dans l'annexe I.

28. Logement à bord

Lorsque les personnels navigants sont logés à bord pour des raisons de services, le matériel de couchage et de lingerie est fourni par l'armement dans les conditions d'hygiène et de confort convenables.

Les locaux affectés à l'habitation des marins devront être conçus et pour tous les cas équipés dans des conditions d'habitabilité confortables (ventilation, éclairage, chauffage, insonorisation, etc.).

Pour les navires à construire, les plans d'aménagement des locaux seront communiqués pour avis, avant réalisation, aux représentants du personnel qui au sein de l'armement sont en charge de l'évaluation des conditions de travail à bord des navires (délégués de bord ou commission sécurité du CSE lorsqu'elle existe au sein de l'armement).

29. Logement des personnels navigants en dehors du bord

Le code des transports donne obligation à l'armateur de proposer un logement à bord du navire.

Lorsque, pour une cause quelconque, le logement à bord ne peut être assuré au marin en service à bord d'un navire où il devrait être normalement logé et, en particulier, si les conditions prévues à l'article 28 ne peuvent être respectées, les frais inhérents à son logement sont à la charge de l'armement si le marin n'en possède pas déjà un sur place.

Toute situation contraire fera l'objet d'un accord particulier entre l'armement et les organisations syndicales représentatives dans l'armement ou à défaut les représentants du personnel.

30. Prime de fin d'année

La prime de fin d'année est attribuée au prorata du temps de présence dans l'entreprise, sous réserve d'une présence cumulée de 6 mois sur l'année civile écoulée. Les périodes d'arrêts maladies et accidents, en cours et hors navigation, sont prises en compte pour le calcul du temps de présence.

Le montant minimum de cette prime est précisé dans l'annexe 1.

Le versement de cette prime n'est pas cumulable avec une prime de même nature versée par un armement entrant dans le champ d'application de la convention collective et dont le montant serait équivalent ou supérieur à celui de la prime telle que prévue par la convention.

31. Heures supplémentaires

Les heures de travail sont modulées tout au long de l'année en fonction du besoin de l'exploitation.

Le décompte des heures supplémentaires se fait selon la période de référence définie au sein de l'armement par accord d'entreprise ou décision unilatérale le cas échéant pour les entreprises dépourvues de représentants élus du personnel après consultation des salariés, et conformément à l'article 15.

Un accord d'entreprise ou une décision unilatérale dans les entreprises dépourvues de représentants élus du personnel après consultation des salariés, peut décider de la mise en place d'un forfait destiné à rémunérer un nombre d'heures de travail forfaitaire au-delà de la durée normale de travail définie selon l'organisation du travail mise en place.

Lorsque le nombre d'heures supplémentaires réalisées s'apprécie dans le cadre d'une organisation du travail définie à l'année ou dans un cycle différent de la semaine, le calcul des majorations est précisé dans un accord d'entreprise ou à défaut dans la décision unilatérale. À défaut elles seront majorées de 25 % minimum.

Le temps de travail applicable aux salariés entrant ou sortant de l'effectif en cours d'année, ou embauchés dans le cadre d'un CDD est défini par accord d'entreprise. Il peut être proratisé en cas d'annualisation du temps de travail.

À défaut, il est calculé sur une base hebdomadaire de 35 heures. L'éventuel dépassement sera payé en heures supplémentaires ou récupérés en temps de repos, ce temps de repos intégrant les majorations applicables aux heures supplémentaires effectuées.

Les périodes d'absences telles qu'arrêt maladie, accident, congé sans solde, sont prises en compte pour le décompte de la durée du travail et le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires suivant une procédure précisée dans chaque armement.

32. Frais de transports et déplacements

Les personnels navigant appelés à se déplacer pour les besoins du service sur ordre de la direction ou du capitaine emprunteront les véhicules de service ou seront remboursés de leurs frais conformément aux modalités définies par l'armement.

Les déplacements occasionnés par l'exercice d'un mandat relatif aux instances représentatives du personnel au sein de l'armement sont régis par les mêmes règles que les autres déplacements professionnels.

Le mode de déplacement et les modalités de remboursement des frais occasionnés par des déplacements sont fixés par l'armement. Pour les frais de transport par train des officiers, le remboursement se fait sur la base du tarif SNCF 1^{re} classe.

5. FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de la formation professionnelle au sein des armements.

Cette formation doit permettre aux personnels navigants de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences, maintenir leurs brevets et contribuer ainsi au bon fonctionnement de l'armement et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Chaque armement devra se doter d'une politique de formation ayant pour objectifs :

- l'adaptation aux exigences en matière de brevets et certificats propres à la formation maritime,
- l'adaptation aux exigences en matière de sécurité, de sûreté, d'hygiène, de protection de l'environnement et d'évolutions technologiques des navires,
- le maintien de l'employabilité des salariés et le développement de leurs compétences permettant leur évolution professionnelle, facilitant leur déroulement de carrière et le développement de l'entreprise,
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Des accords de branche définissent la politique en matière de formation et les aménagements que les organisations représentatives de la branche souhaitent apporter aux textes réglementaires pour adapter les formations aux spécificités des métiers de la branche.

Les partenaires veillent à inscrire le thème de la formation professionnelle dans leurs discussions annuelles afin de faire évoluer régulièrement les accords de branche relatifs à la formation en fonction des évolutions légales et des évolutions du métier de marin.

6. PROTECTION SOCIALE

33. Généralités

Les personnels navigants doivent prévenir leur employeur de toute absence pour maladie ou accident dans les 24 heures consécutives, sauf cas de force majeure.

Ils doivent transmettre leur arrêt de travail dans les 48 heures de la prescription médicale à l'employeur ainsi qu'à l'ENIM selon les règles en vigueur.

Les personnels navigants bénéficient de garanties collectives en cas de maladie, accident de travail, invalidité ainsi que d'une assurance invalidité absolue et définitive et décès.

Les personnels navigants reçoivent de la part de leur armement lors de leur embauche ou lors de toute modification du régime de prévoyance une notice rédigée par l'organisme assureur indiquant les garanties dont ils bénéficient.

34. Prévoyance

L'armement garantit aux personnels navigants un régime de prévoyance en cas de maladie, accident de travail, et invalidité.

Pour cela l'armement est libre d'adhérer à l'organisme assureur de son choix, permettant aux personnels navigant de bénéficier d'un système de garantie de ressource complémentaire en période de prise en charge par la caisse générale de prévoyance (CGP) de l'ENIM.

Le système de garantie de ressources complémentaires bénéficie aux membres du personnel navigant bénéficiant de prestations en espèces versées par la CGP au titre de la maladie navigation (MHN), de l'accident du travail (AT) ou de la maladie en cours de navigation (MCN) survenu au cours d'une période contrat de travail qui le lie avec l'armement donnant lieu à rémunération.

Il bénéficie également aux membres du personnel navigant percevant de la part de l'ENIM une pension d'invalidité.

Il peut également bénéficier aux anciens membres du personnel navigant dans les conditions définies à l'article 35.

Les garanties minimales que doit souscrire l'armement doivent permettre au personnel navigant un niveau de couverture équivalent à :

- en cas d'AT ou MCN :
 - pendant le 1^{er} mois d'arrêt : maintien à 100 % du salaire net réel de congés ;
 - au-delà du 1^{er} mois : maintien à 100 % du salaire net réel de congés sous déduction des IJ CGP ;
- en cas de maladie ou d'accident hors navigation ;
 - au-delà d'une franchise de 15 jours, maintien à 100 % du salaire net réel de congés sous déduction des IJ CGP.

Les cotisations au régime souscrit par l'employeur sont réparties de la manière suivante : 2/3 armateur – 1/3 personnel navigant.

Le salaire net réel en congés inclut les indemnités de nourriture définies dans l'article 27.

35. Maintien du régime de prévoyance aux anciens salariés

Conformément aux dispositions légales relatives à la portabilité des droits, l'armement doit permettre aux personnels navigant quittant l'armement et bénéficiant à ce titre d'une indemnisation par le régime d'assurance chômage de continuer à bénéficier du régime de prévoyance selon les modalités définies par l'armement. Le personnel navigant dispose du droit de renoncer au bénéfice du maintien de cette couverture. Le financement de ce maintien sera assuré entièrement par l'armateur.

36. Assurance décès, invalidité

L'armement souscrit auprès de l'organisme assureur de son choix une assurance décès-invalidité pour son personnel navigant.

Tous les salariés sont bénéficiaires de cette assurance.

L'assurance souscrite doit garantir au minimum en cas de décès ou invalidité absolue et définitive un capital dont le montant est fixé de la manière suivante :

- 200 % du salaire forfaitaire annuel de la catégorie de classement du marin.

Ce capital ainsi calculé est majoré de 25 % par enfant à charge.

Exemple : pour un marin ayant 2 enfants à charge au moment du décès, le capital versé à ses ayants droit sera équivalent à 200 % du salaire forfaitaire annuel du classement du marin majoré de 50 % soit un total de 300 % du salaire forfaitaire annuel.

Le montant total de ce capital est plafonné au montant équivalent à 400 % du salaire forfaitaire tel que défini ci-dessus.

La répartition de la cotisation nécessaire à la mise en place de cette assurance se fait de la manière suivante :

- 75 % à charge armateur ;
- 25 % à charge marin.

En cas de décès, et indépendamment du capital défini ci-dessus, une indemnité équivalente à l'indemnité prévue au paragraphe 5 de l'article 14 de la CCN (licenciement) est applicable et payable aux ayants droit du marin en complément de l'indemnité définie ci-dessus.

37. Couverture frais de santé

L'armement garantit aux personnels navigants une couverture complémentaire frais de santé.

Pour cela il est libre d'adhérer à l'organisme assureur de son choix, permettant aux personnels navigant de bénéficier d'un système de prise en charge complémentaire au régime ENIM obligatoire des frais de santé.

Bénéficiaires :

Le contrat souscrit par l'armateur doit couvrir de manière obligatoire les salariés bénéficiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. L'armateur peut décider de réduire cette durée minimum d'ancienneté.

Il peut prévoir des dispenses d'adhésion conformes aux dispositions légales.

Couverture :

Le contrat souscrit par l'armateur devra prévoir *a minima* les garanties définies par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Financement :

L'armateur assurera au minimum 50 % de la cotisation correspondant aux garanties minimales prévues ci-dessus.

Portabilité :

L'armement doit permettre aux personnels navigants quittant l'armement et bénéficiant à ce titre d'une indemnisation par le régime d'assurance chômage de continuer à bénéficier du régime complémentaire de frais de santé selon les modalités définies par l'armement. Le personnel navigant dispose du droit de renoncer au bénéfice du maintien de cette couverture. Le financement de ce maintien sera assuré entièrement par l'armateur.

7. REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL

38. Droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans les armements relevant du GASPE selon les modalités définies par le code du travail sous réserve des dispositions réglementaires éventuellement applicables au travail maritime.

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion à chacune d'elles et à l'ensemble des salariés et des employeurs.

Elles reconnaissent également le droit pour chaque personnel navigant d'adhérer librement à un syndicat professionnel. Les armements s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance syndicale pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'engagement, l'affectation, l'évolution de carrière ou la rupture de contrat du personnel navigant.

Afin de permettre aux personnels navigant exerçant des responsabilités syndicales de mieux concilier vie professionnelle et engagement syndical, et afin de prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice des mandats, les personnels navigants concernés pourront demander à l'armement une fois tous les 2 ans un entretien pour étudier leur situation notamment en matière de formation, d'évolution de carrière et le cas échéant, de maintien de ses brevets.

Les personnels navigants ayant des responsabilités syndicales pourront, sauf impossibilité de service, obtenir une mise en disponibilité afin de participer aux congrès ou réunions syndicales des organisations par lesquelles ils ont été mandatés, leur rémunération sera maintenue et la prise en compte de ces jours sera négociée dans chaque armement.

39. Institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel sont constituées dans les entreprises dans les conditions légales et réglementaires en tenant compte des adaptations prévues pour les armements maritimes.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises dont l'effectif, calculé selon ces dispositions, atteint 11 salariés instituent un comité social et économique en tenant compte des particularités en termes de représentation du personnel navigant et des thématiques à aborder dans ces instances propres aux entreprises de navigation maritime.

Pour l'élection du CSE lorsque le nombre de représentants à élire au regard de l'effectif il est mis en place 2 collèges distincts : un pour le personnel d'appui et un pour le personnel officier. Le nombre de collèges et la répartition des sièges sont fixés par le protocole préélectoral.

Chaque entreprise fixe sa participation au financement des activités sociales et culturelles du comité à la création de celui-ci, puis ce budget est reconduit conformément aux dispositions légales pour les années suivantes.

À bord des navires la représentation du personnel est assurée par les délégués de bord. Leur élection et leur nombre en fonction de l'équipage du navire sont fixés par les dispositions réglementaires.

Lorsque les conditions définies légalement et réglementairement ne sont pas réunies pour l'élection de délégués de bord (notamment en raison d'un effectif à bord inférieur à 11 membres d'équipage), l'armement peut dans le cadre d'un accord d'entreprise définir avec les représentants du personnel et les organisations syndicales représentatives les modalités particulières de la représentation du personnel navigant.

Les représentants du personnel bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de délégation.

Pour rappel les crédits d'heures sont selon les dispositions légales les suivants :

| MANDAT | EFFECTIF DE L'ARMEMENT | CRÉDIT D'HEURES de délégation mensuel |
|--------------------------------------|---|--|
| Délégué syndical | De 50 à 150 | 12 |
| | De 151 à 500 | 18 |
| | Au-delà de 500 | 24 |
| Comité social et économique | de 11 à 49 salariés | 10 |
| | De 50 à 74 | 18 |
| | De 75 à 99 | 19 |
| | De 100 à 199 | 21 |
| | De 200 à 499 | 22 |
| Délégué de bord | À partir de 11 gens de mer inscrits sur la liste d'équipage du navire (ou autre dispositif déterminé par accord d'entreprise) | 15 |
| Représentant de la section syndicale | À partir de 50 salariés | 4 |
| Représentant syndical au CSE | À partir de 500 salariés | 16 à 20 heures |

40. Règlement des conflits collectifs de travail

Sous réserve de dispositions réglementaires spécifiques prévues pour les armements maritimes les parties conviennent de se soumettre en cas de conflits collectifs aux dispositions du livre V de la deuxième partie du code du travail qui concernent la conciliation et la médiation.

8. ANNEXES

Annexe I : grille de salaires

Annexe II : indemnité de départs

Annexe III : situation en maladie ou accident

Annexe IV : accords de branches relatifs à la formation professionnelle du 30 juillet 2015 et du 27 avril 2017.

Fait à Nantes, le 23 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1
GRILLE DE SALAIRES

2018
GROUPEMENT DES ARMATEURS DE SERVICES PUBLICS MARITIMES DE PASSAGES D'EAU
Siège social : Maison de la Mer, 54 quai de la Fosse, 44000 Nantes
ANNEXE 1 À LA CONVENTION COLLECTIVE
BARÈME DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL « OFFICIER » ET « APPUI » AU 1^{ER} JANVIER 2018
Base 1 607 heures, annuelles

| FONCTIONS | SALAIRES MENSUEL | TAUX HORAIRE (1) | HS (2) | PRIME DE FIN D'ANNÉE |
|--|------------------|---------------------|-----------|----------------------|
| Capitaines et chefs mécaniciens 15 ^e catégorie ENIM | 2 528,73 | 16,67 | 20,84 | 2 528,73 |
| Capitaines et Chefs Mécaniciens 12 ^e catégorie ENIM | 2 179,25 | 14,37 | 17,96 | 2 179,25 |
| Patrons de vedettes inférieures 1 50 ums | 1 720,51 | 11,34 | 14,18 | 1 720,61 |
| Maîtres pont et machine | 1 668,45 | 11,00 | 13,75 | 1 668,45 |
| Mécaniciens, ouvriers mécaniciens, timoniers | 1 574,81 | 10,38 | 12,99 | 1 574,81 |
| Matelots qualifiés, grasseurs | 1 517,17 | 10,00 | 12,50 | 1 517,17 |
| Matelots, matelots légers | 1 499,98 | 9,89 | 12,36 | 1 499,96 |

| | |
|---|--------|
| Indices 2018 évolution des salaires | 1,00 % |
| Indices 2018 évolution de coûts salariaux | 1,00 % |

(1) Le taux horaire est basé sur 151,67 heures/mois.

(2) HS au taux de 25 %.

(3) La prime de fin d'année est attribuée au prorata du temps de présence dans l'entreprise, sous réserve d'une présence cumulée de 5 mois sur l'année civile écoulée ; les périodes d'arrêts maladies et ATM sont pris en compte pour le prorata

(4) La prime d'ancienneté est de 0.3 % du salaire de base, par année passée dans l'entreprise depuis l'application des conventions collectives du Gaspe dans cette entreprise.

Nourriture

Si la nourriture n'est pas assurée en nature par l'armement, il sera réglé une indemnité : 16,14

Journalière de nourriture dans les conditions fixées dans les conventions collectives

Frais de déplacement

Cette indemnité sera portée à 18,23 lors des déplacements si l'armement ne prend pas directement en charge les frais de nourriture

Logement par jour : 12,60

Frais divers par jour : 12,60

Annexe 2
Indemnité de départs

| Indemnité de fin de carrière | | Indemnité de licenciement | | Maladie prof. et accident du tra | | Inaptitude | | | | Indemnité légale | |
|------------------------------|-----|---------------------------|-----|----------------------------------|---------|--|----------|---|----------|------------------|--------|
| | | | | | | Marin ne réunissant pas les conditions pour ouvrir droit à une pension | | Marin réunissant les conditions pour ouvrir droit à une pension | | | |
| Ancien. | IFC | Ancien. | ILC | Ancien. | ILC/MP. | Ancien. | ILC/INAP | Ancien. | ILC/INAP | Ancien. | Légale |
| 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 1,0 | 0 | 1,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 |
| 0,5 | 0,3 | 0,5 | 0,3 | 0,5 | 1,3 | 0,5 | 1,3 | 0,5 | 0,3 | 0,8 | 0,2 |
| 1 | 0,5 | 1 | 0,5 | 1 | 1,6 | 1 | 1,6 | 1 | 0,5 | 1 | 0,25 |
| 1,5 | 0,8 | 1,5 | 0,8 | 1,5 | 1,9 | 1,5 | 1,9 | 1,5 | 0,8 | 1,5 | 0,375 |
| 2 | 1,0 | 2 | 1,0 | 2 | 2,2 | 2 | 2,2 | 2 | 1,0 | 2 | 0,5 |
| 2,5 | 1,3 | 2,5 | 1,3 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 1,3 | 2,5 | 0,625 |
| 3 | 1,5 | 3 | 1,5 | 3 | 2,8 | 3 | 2,8 | 3 | 1,5 | 3 | 0,75 |
| 3,5 | 1,8 | 3,5 | 1,8 | 3,5 | 3,1 | 3,5 | 3,1 | 3,5 | 1,8 | 3,5 | 0,875 |
| 4 | 2,0 | 4 | 2,0 | 4 | 3,4 | 4 | 3,4 | 4 | 2,0 | 4 | 1 |
| 4,5 | 2,3 | 4,5 | 2,3 | 4,5 | 3,7 | 4,5 | 3,7 | 4,5 | 2,3 | 4,5 | 1,125 |
| 5 | 2,5 | 5 | 2,5 | 5 | 4,0 | 5 | 4,0 | 5 | 2,5 | 5 | 1,250 |
| 5,5 | 2,8 | 5,5 | 2,8 | 5,5 | 4,3 | 5,5 | 4,3 | 5,5 | 2,8 | 5,5 | 1,375 |
| 6 | 3,0 | 6 | 3,0 | 6 | 4,6 | 6 | 4,6 | 6 | 3,0 | 6 | 1,5 |
| 6,5 | 3,3 | 6,5 | 3,3 | 6,5 | 4,9 | 6,5 | 4,9 | 6,5 | 3,3 | 6,5 | 1,625 |
| 7 | 3,5 | 7 | 3,5 | 7 | 5,2 | 7 | 5,2 | 7 | 3,5 | 7 | 1,75 |
| 7,5 | 3,8 | 7,5 | 3,8 | 7,5 | 5,5 | 7,5 | 5,5 | 7,5 | 3,8 | 7,5 | 1,875 |
| 8 | 4,0 | 8 | 4,0 | 8 | 5,8 | 8 | 5,8 | 8 | 4,0 | 8 | 2 |
| 8,5 | 4,3 | 8,5 | 4,3 | 8,5 | 6,1 | 8,5 | 6,1 | 8,5 | 4,3 | 8,5 | 2,125 |
| 9 | 4,5 | 9 | 4,5 | 9 | 6,4 | 9 | 6,4 | 9 | 4,5 | 9 | 2,250 |
| 9,5 | 4,8 | 9,5 | 4,8 | 9,5 | 6,7 | 9,5 | 6,7 | 9,5 | 4,8 | 9,5 | 2,375 |
| 10 | 5,0 | 10 | 5,0 | 10 | 7,0 | 10 | 7,0 | 10 | 5,0 | 10 | 2,5 |
| 10,5 | 5,3 | 10,5 | 5,3 | 10,5 | 7,3 | 10,5 | 7,3 | 10,5 | 5,3 | 10,5 | 2,67 |
| 11 | 5,5 | 11 | 5,5 | 11 | 7,6 | 11 | 7,6 | 11 | 5,5 | 11 | 2,83 |
| 11,5 | 5,8 | 11,5 | 5,8 | 11,5 | 7,9 | 11,5 | 7,9 | 11,5 | 5,8 | 11,5 | 3,00 |
| 12 | 6,0 | 12 | 6,0 | 12 | 8,2 | 12 | 8,2 | 12 | 6,0 | 12 | 3,17 |
| 12,5 | 6,3 | 12,5 | 6,3 | 12,5 | 8,5 | 12,5 | 8,5 | 12,5 | 6,3 | 12,5 | 3,33 |
| 13 | 6,5 | 13 | 6,5 | 13 | 8,8 | 13 | 8,8 | 13 | 6,5 | 13 | 3,50 |
| 13,5 | 6,8 | 13,5 | 6,8 | 13,5 | 9,1 | 13,5 | 9,1 | 13,5 | 6,8 | 13,5 | 3,67 |
| 14 | 7,0 | 14 | 7,0 | 14 | 9,4 | 14 | 9,4 | 14 | 7,0 | 14 | 3,83 |
| 14,5 | 7,3 | 14,5 | 7,3 | 14,5 | 9,7 | 14,5 | 9,7 | 14,5 | 7,3 | 14,5 | 4,00 |
| 15 | 7,5 | 15 | 7,5 | 15 | 10,00 | 15 | 10,0 | 15 | 7,5 | 15 | 4,17 |
| 15,5 | 7,5 | 15,5 | 7,5 | 15,5 | 10,2 | 15,5 | 10,0 | 15,5 | 7,5 | 15,5 | 4,33 |
| 16 | 7,5 | 16 | 7,6 | 16 | 10,5 | 16 | 10,0 | 16 | 7,6 | 16 | 4,50 |
| 16,5 | 7,5 | 16,5 | 7,6 | 16,5 | 10,8 | 16,5 | 10,0 | 16,5 | 7,6 | 16,5 | 4,67 |
| 17 | 7,5 | 17 | 7,6 | 17 | 11,1 | 17 | 10,0 | 17 | 7,6 | 17 | 4,83 |
| 17,5 | 7,5 | 17,5 | 7,7 | 17,5 | 11,4 | 17,5 | 10,0 | 17,5 | 7,7 | 17,5 | 5,00 |
| 18 | 7,5 | 18 | 7,7 | 18 | 11,6 | 18 | 10,0 | 18 | 7,7 | 18 | 5,17 |

| Indemnité de fin de carrière | | Indemnité de licenciement | | Maladie prof. et accident du tra | | Inaptitude | | | | Indemnité légale | |
|------------------------------|-----|---------------------------|------|----------------------------------|---------|--|----------|---|----------|------------------|--------|
| | | | | | | Marin ne réunissant pas les conditions pour ouvrir droit à une pension | | Marin réunissant les conditions pour ouvrir droit à une pension | | | |
| Ancien. | IFC | Ancien. | ILC | Ancien. | ILC/MP. | Ancien. | ILC/INAP | Ancien. | ILC/INAP | Ancien. | Légale |
| 18,5 | 7,5 | 18,5 | 7,7 | 18,5 | 11,9 | 18,5 | 10,0 | 18,5 | 7,7 | 18,5 | 5,33 |
| 19 | 7,5 | 19 | 7,8 | 19 | 12,2 | 19 | 10,0 | 19 | 7,8 | 19 | 5,50 |
| 19,5 | 7,5 | 19,5 | 7,8 | 19,5 | 12,5 | 19,5 | 10,0 | 19,5 | 7,8 | 19,5 | 5,67 |
| 20 | 7,5 | 20 | 7,8 | 20 | 12,8 | 20 | 10,0 | 20 | 7,8 | 20 | 5,83 |
| 20,5 | 7,5 | 20,5 | 7,9 | 20,5 | 13,0 | 20,5 | 10,0 | 20,5 | 7,9 | 20,5 | 6,00 |
| 21 | 7,5 | 21 | 7,9 | 21 | 13,3 | 21 | 10,0 | 21 | 7,9 | 21 | 6,17 |
| 21,5 | 7,6 | 21,5 | 7,9 | 21,5 | 13,6 | 21,5 | 10,0 | 21,5 | 7,9 | 21,5 | 6,33 |
| 22 | 7,5 | 22 | 8,0 | 22 | 13,9 | 22 | 10,0 | 22 | 8,0 | 22 | 6,50 |
| 22,5 | 7,5 | 22,5 | 8,0 | 22,5 | 14,2 | 22,5 | 10,0 | 22,5 | 8,0 | 22,5 | 6,67 |
| 23 | 7,5 | 23 | 8,1 | 23 | 14,4 | 23 | 10,0 | 23 | 8,1 | 23 | 6,83 |
| 23,5 | 7,5 | 23,5 | 8,1 | 23,5 | 14,7 | 23,5 | 10,0 | 23,5 | 8,1 | 23,5 | 7,00 |
| 24 | 7,5 | 24 | 8,2 | 24 | 15,0 | 24 | 10,0 | 24 | 8,2 | 24 | 7,17 |
| 24,5 | 7,5 | 24,5 | 8,3 | 24,5 | 15,3 | 24,5 | 10,0 | 24,5 | 8,3 | 24,5 | 7,33 |
| 25 | 7,5 | 25 | 8,3 | 25 | 15,3 | 25 | 10,0 | 25 | 8,3 | 25 | 7,50 |
| 25,5 | 7,5 | 25,5 | 8,4 | 25,5 | 15,8 | 25,5 | 10,0 | 25,5 | 8,4 | 25,5 | 7,67 |
| 26 | 7,5 | 26 | 8,4 | 26 | 16,1 | 26 | 10,0 | 26 | 8,4 | 26 | 7,83 |
| 26,5 | 7,5 | 26,5 | 8,5 | 26,5 | 16,4 | 26,5 | 10,0 | 26,5 | 8,5 | 26,5 | 8,00 |
| 27 | 7,5 | 27 | 8,6 | 27 | 16,7 | 27 | 10,0 | 27 | 8,6 | 27 | 8,17 |
| 27,5 | 7,5 | 27,5 | 8,7 | 27,5 | 17,0 | 27,5 | 10,0 | 27,5 | 8,7 | 27,5 | 8,33 |
| 28 | 7,5 | 28 | 8,8 | 28 | 17,2 | 28 | 10,0 | 28 | 8,8 | 28 | 8,50 |
| 28,5 | 7,5 | 28,5 | 8,9 | 28,5 | 17,5 | 28,5 | 10,0 | 28,5 | 8,9 | 28,5 | 8,67 |
| 29 | 7,5 | 29 | 9,0 | 29 | 17,8 | 29 | 10,0 | 29 | 9,0 | 29 | 8,83 |
| 29,5 | 7,5 | 29,5 | 9,1 | 29,5 | 18,1 | 29,5 | 10,0 | 29,5 | 9,1 | 29,5 | 9,00 |
| 30 | 7,5 | 30 | 9,2 | 30 | 18,4 | 30 | 10,0 | 30 | 9,2 | 30 | 9,17 |
| 30,5 | 7,5 | 30,5 | 9,4 | 30,5 | 18,7 | 30,5 | 10,0 | 30,5 | 9,4 | 30,5 | 9,33 |
| 31 | 7,5 | 31 | 9,5 | 31 | 19,0 | 31 | 10,0 | 31 | 9,5 | 31 | 9,50 |
| 31,5 | 7,5 | 31,5 | 9,7 | 31,5 | 19,3 | 31,5 | 10,0 | 31,5 | 9,7 | 31,5 | 9,67 |
| 32 | 7,5 | 32 | 9,9 | 32 | 19,7 | 32 | 10,0 | 32 | 9,9 | 32 | 9,83 |
| 32,5 | 7,5 | 32,5 | 10,0 | 32,5 | 20,0 | 32,5 | 10,0 | 32,5 | 10,0 | 32,5 | 10,00 |
| 33 | 7,5 | 33 | 10,2 | 33 | 20,3 | 33 | 10,2 | 33 | 10,2 | 33 | 10,17 |
| 33,5 | 7,5 | 33,5 | 10,4 | 33,5 | 20,7 | 33,5 | 10,4 | 33,5 | 10,4 | 33,5 | 10,33 |
| 34 | 7,5 | 34 | 10,5 | 34 | 21,0 | 34 | 10,5 | 34 | 10,5 | 34 | 10,50 |
| 34,5 | 7,5 | 34,5 | 10,7 | 34,5 | 21,3 | 34,5 | 10,7 | 34,5 | 10,7 | 34,5 | 10,67 |
| 35 | 7,5 | 35 | 10,9 | 35 | 21,7 | 35 | 10,9 | 35 | 10,9 | 35 | 10,83 |
| 35,5 | 7,5 | 35,5 | 11,0 | 35,5 | 22,0 | 35,5 | 11,0 | 35,5 | 11,0 | 35,5 | 11,00 |
| 36 | 7,5 | 36 | 11,2 | 36 | 22,3 | 36 | 11,2 | 36 | 11,2 | 36 | 11,17 |
| 36,5 | 7,5 | 36,5 | 11,4 | 36,5 | 22,7 | 36,5 | 11,4 | 36,5 | 11,4 | 36,5 | 11,33 |
| 37 | 7,5 | 37 | 11,5 | 37 | 23,0 | 37 | 11,5 | 37 | 11,5 | 37 | 11,50 |
| 37,5 | 7,5 | 37,5 | 11,7 | 37,5 | 23,3 | 37,5 | 11,7 | 37,5 | 11,7 | 37,5 | 11,67 |

ANNEXE 3

SITUATION EN MALADIE OU ACCIDENT

ANNEXE 4

SITUATION EN MALADIE OU ACCIDENT

| | SOINS | | SALAIRES |
|--|--|--|--|
| | Charge de l'armateur | | Charge de l'armateur |
| Maladie ou accident en cours de navigation le 1 ^{er} mois | <input type="checkbox"/> remboursés par l'armement <input type="checkbox"/> si hospitalisation : forfait journalier pris en charge par l'armement en chambre particulière | | 100 % du salaire net réel en congés y compris IN |
| Maladie ou accident en cours de navigation à partir du 2 ^e mois | CGP Quartier des affaires maritimes + Mutuelle | | CGP + CP CGP = 50 % du salaire forfaitaire (maladie) 2/3 du salaire forfaitaire (accident) CP = complément pour 100 % Salaire net réel en congés y compris IN |
| Maladie ou accident hors navigation | | | CGP + CP CGP = 50 % du salaire forfaitaire (franchise 3 jours) CP = complément pour 100 % Salaire net réel en congés y compris IN (franchise 15 jours) |
| Rechute ou chronicité | | | CGP + CP CGP = 100 % du salaire forfaitaire CP = complément pour 100 % Salaire net réel en congés y compris IN (franchise 15 jours) |

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

AVENANT N° 28 DU 13 AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1850860M

IDCC : 1979

Entre :
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT GNI ;
SNRTC,

D'une part, et
FGTA FO ;
FS CFDT ;
INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération et de protection sociale (prévoyance et frais de santé) dont bénéficient les salariés de la branche HCR.

En outre, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont rappelé le contexte économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se traduit par un net recul de l'activité et un accroissement des fermetures d'entreprises.

En parallèle, elles ont mis en avant leur souhait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés, et d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des hôtels, cafés, restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part ;
- et, d'autre part, la valorisation des compétences et de l'expérience des salariés.

Par ailleurs, il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 2

Minima conventionnels

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

(En euros.)

| ÉCHELON | NIVEAU | | | | |
|---------|--------|-------|-------|-------|-------|
| | I | II | III | IV | V |
| 1 | 9,98 | 10,18 | 10,77 | 11,30 | 13,36 |
| 2 | 10,03 | 10,31 | 10,83 | 11,47 | 15,59 |
| 3 | 10,10 | 10,66 | 11,13 | | 21,83 |

Article 3

Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Fait à Paris, le 13 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138

Convention collective nationale
IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES

AVENANT DU 11 JUIN 2018
À L'ACCORD PARITAIRE DU 15 JANVIER 2018
PORTANT SUR LA POLITIQUE SALARIALE 2018

NOR : ASET1850847M
IDCC : 184

Entre :

GMI ;

UNIIC,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 2 de l'ordonnance n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective en date du 22 septembre 2017, l'accord paritaire en date du 15 janvier 2018 portant sur la politique salariale 2018 est complété par les dispositions ci-dessous mentionnées.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de l'accord paritaire portant sur la politique salariale 2018.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 11 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 76 DU 29 MAI 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} JUIN 2018

NOR : ASET1850861M

IDCC : 1607

Entre :

FJP,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

Salaires minima conventionnels

(En euros.)

| COEF. | DE 0 à 3 ans | DE 3 à 6 ans | DE 6 à 9 ans | DE 9 à 12 ans | DE 12 à 15 ans | PLUS DE 15 ans | GRILLE de calcul ancienneté |
|-------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------------|
| 115 | 1 502 | 1 525 | 1 547 | 1 570 | 1 592 | 1 615 | 749 |
| 118 | 1 510 | 1 532 | 1 555 | 1 577 | 1 600 | 1 623 | 753 |
| 123 | 1 517 | 1 540 | 1 563 | 1 587 | 1 610 | 1 633 | 776 |
| 130 | 1 524 | 1 548 | 1 572 | 1 597 | 1 621 | 1 645 | 807 |
| 138 | 1 531 | 1 556 | 1 582 | 1 607 | 1 632 | 1 658 | 843 |
| 143 | 1 538 | 1 564 | 1 590 | 1 616 | 1 642 | 1 668 | 864 |

| COEF. | DE 0 à 3 ans | DE 3 à 6 ans | DE 6 à 9 ans | DE 9 à 12 ans | DE 12 à 15 ans | PLUS DE 15 ans | GRILLE de calcul ancienneté |
|-------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------------|
| 155 | 1 552 | 1 579 | 1 607 | 1 634 | 1 662 | 1 689 | 917 |
| 170 | 1 592 | 1 621 | 1 651 | 1 680 | 1 710 | 1 740 | 987 |
| 180 | 1 645 | 1 676 | 1 707 | 1 738 | 1 769 | 1 800 | 1 032 |
| 190 | 1 702 | 1 734 | 1 767 | 1 799 | 1 831 | 1 863 | 1 074 |
| 200 | 1 763 | 1 796 | 1 830 | 1 863 | 1 897 | 1 931 | 1 120 |
| 212 | 1 839 | 1 875 | 1 910 | 1 945 | 1 980 | 2 016 | 1 176 |
| 220 | 1 893 | 1 929 | 1 965 | 2 002 | 2 038 | 2 074 | 1 211 |
| 255 | 2 116 | 2 157 | 2 198 | 2 239 | 2 280 | 2 321 | 1 369 |
| 290 | 2 342 | 2 388 | 2 434 | 2 479 | 2 525 | 2 571 | 1 523 |
| 310 | 2 469 | 2 518 | 2 566 | 2 615 | 2 663 | 2 711 | 1 615 |
| 330 | 2 596 | 2 647 | 2 698 | 2 749 | 2 801 | 2 852 | 1 703 |
| 370 | 3 228 | 3 285 | 3 341 | 3 398 | 3 454 | 3 511 | 1 883 |
| 440 | 3 306 | 3 372 | 3 438 | 3 504 | 3 570 | 3 636 | 2 198 |
| 480 | 3 564 | 3 635 | 3 707 | 3 778 | 3 849 | 3 920 | 2 376 |
| 520 | 3 820 | 3 897 | 3 973 | 4 050 | 4 127 | 4 203 | 2 556 |
| 560 | 4 077 | 4 159 | 4 241 | 4 323 | 4 405 | 4 487 | 2 735 |

Article 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} juin 2018.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2131-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 29 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 1634. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Côtes-d'Armor)
(5 avril 1991)

(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)
(Étendue par arrêté du 11 mars 1992,
Journal officiel du 24 mars 1992)

AVENANT DU 12 JUIN 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

AU 1^{ER} JUIN 2018

NOR : ASET1850859M
IDCC : 1634

Entre :

UIMM 22,

D'une part, et

CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des accords nationaux de la métallurgie du 13 juillet 1983 et du 17 janvier 1991 relatifs à la fixation des rémunérations minimales hiérarchiques, la valeur du point mensuel minimum est fixée à : 4,63 €, à compter du 1^{er} juin 2018.

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtient en multipliant cette valeur de point aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national de la métallurgie du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 2

Les ouvriers bénéficieront d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 4

Les rémunérations minimales hiérarchiques des personnels mensuels de la métallurgie des Côtes-d'Armor servent pour le calcul de la prime d'ancienneté et des accessoires prévus par l'article 16

de l'avenant mensuel du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, résultant de l'application à chaque intéressé de la rémunération minimale hiérarchique et du taux déterminé en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 5

Le barème reproduit ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 6

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Ploufragan, le 12 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Barème pour 151,67 heures par mois.

Date d'effet : 1^{er} juin 2018.

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEF. | ADMINISTRATIFS techniciens | OUVRIERS (maj. de 5 % incluse) | | MAÎTRISE | | MAÎTRISE d'atelier (maj. de 7 % incluse) |
|--------|---------|-------|-------------------------------|-----------------------------------|----------|----------|----------|--|
| I | 1 | 140 | 648,20 | O1 | 680,61 | | | |
| | 2 | 145 | 671,35 | O2 | 704,92 | | | |
| | 3 | 155 | 717,65 | O3 | 753,53 | | | |
| II | 1 | 170 | 787,10 | P1 | 826,46 | | | |
| | 2 | 180 | 833,40 | | | | | |
| | 3 | 190 | 879,70 | P2 | 923,69 | | | |
| III | 1 | 215 | 995,45 | P3 | 1 045,22 | AM1 | 995,45 | 1 065,13 |
| | 2 | 225 | 1 041,75 | | | | | |
| | 3 | 240 | 1 111,20 | TA1 | 1 166,76 | AM2 | 1 111,20 | 1 188,98 |
| IV | 1 | 255 | 1 180,65 | TA2 | 1 239,68 | AM3 | 1 180,65 | 1 263,30 |
| | 2 | 270 | 1 250,10 | TA3 | 1 312,61 | | | |
| | 3 | 285 | 1 319,55 | TA4 | 1 385,53 | AM4 | 1 319,55 | 1 411,92 |
| V | 1 | 305 | 1 412,15 | | | AM5 | 1 412,15 | 1 511,00 |
| | 2 | 335 | 1 551,05 | | | AM6 | 1 551,05 | 1 659,62 |
| | 3 | 365 | 1 689,95 | | | AM7 | 1 689,95 | 1 808,25 |
| | | 395 | 1 828,85 | | | | | |

Ce barème doit être adapté, le cas échéant, à l'horaire de travail effectivement pratiqué.

La présente grille correspond à une revalorisation de 0,75 % de la valeur du point RMH résultant du précédent accord en date du 6 juin 2017.

Convention collective
IDCC : 1634. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Côtes-d'Armor)
(5 avril 1991)

(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)
(Étendue par arrêté du 11 mars 1992,
Journal officiel du 24 mars 1992)

AVENANT DU 12 JUIN 2018
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850858M
IDCC : 1634

Entre :
UIMM 22,
D'une part, et
CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'accord du 5 avril 1991 portant création d'un barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) annexé à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, le barème de TEGA applicable à partir de l'année 2018 pour la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaire est fixé en annexe au présent avenant.

Article 2

Les modalités d'application de ces taux effectifs garantis annuels (TEGA) sont celles définies par l'article 12 de l'accord départemental susvisé du 5 avril 1991.

Article 3

Aucune rémunération ne pourra être inférieure au taux horaire du Smic en vigueur au moment de la conclusion et pendant l'application du présent accord.

Certains mensuels bénéficieront de majorations de leur taux effectif garanti annuel (TEGA) du fait de la conclusion d'un forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles 13.3 et 14.3 de l'accord national de la métallurgie du 28 juillet 1998, modifié par l'accord national de la métallurgie du 3 mars 2006.

Les dispositions du présent accord concernant les taux effectifs garantis annuels (TEGA) prendront effet le 1^{er} juin 2018 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date,

les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2018 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1^{er} janvier 2018.

En cas d'arrivée en cours d'année 2018 et s'ils sont toujours présents au 1^{er} juin 2018, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront au *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1^{er} juin 2018, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront au *pro rata temporis*.

Article 4

L'indemnité de panier fixée à l'article 23 de l'avenant mensuel du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor est revalorisée au 1^{er} juin 2018 eu égard à la présente révision du barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

Article 5

Les dispositions du présent accord demeureront applicables tant qu'un nouvel accord territorial ne sera pas conclu sur le même objet des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

Article 6

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie des Côtes-d'Armor (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Ploufragan, le 12 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA)

À partir de l'année 2018 pour 35 heures de travail hebdomadaires, base 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | TEGA |
|--------|---------|-------------|--------|
| I | 1 | 140 | 18 049 |
| | 2 | 145 | 18 103 |
| | 3 | 155 | 18 267 |
| II | 1 | 170 | 18 397 |
| | 2 | 180 | 18 542 |
| | 3 | 190 | 18 952 |
| III | 1 | 215 | 19 463 |
| | 2 | 225 | 19 850 |
| | 3 | 240 | 20 404 |
| IV | 1 | 255 | 21 157 |
| | 2 | 270 | 22 335 |
| | 3 | 285 | 23 437 |
| V | 1 | 305 | 24 915 |
| | 2 | 335 | 27 130 |
| | 3 | 365 | 29 498 |
| | | 395 | 31 878 |

La présente grille correspond à une revalorisation des taux effectifs garantis annuels (TEGA) de 1,3 % sur les niveaux I et II, de 1,25 % sur le niveau III et de 1,20 % sur les niveaux IV et V, résultant du précédent accord en date du 6 juin 2017.

Convention collective

**IDCC : 1885. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Côte-d'Or)
(1^{er} septembre 1995)**

(Bulletin officiel n° 1996-2 bis)
(Étendue par arrêté du 13 mai 1996,
Journal officiel du 23 mai 1996)

**AVENANT N° 2018-01 DU 18 JUIN 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES ANNUELLES,
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET À LA VALEUR DE POINT POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : ASET1850862M
IDCC : 1885

Entre :

UIMM Côte-d'Or,

D'une part, et

CFDT Côte-d'Or ;

CFE-CGC Côte-d'Or ;

FO Côte-d'Or,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit dans le cadre de la négociation annuelle pour l'année 2018 portant sur les salaires dans les industries de la métallurgie de Côte-d'Or :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales garanties annuelles (RMGA)

Il est institué, à compter du 1^{er} janvier 2018, un barème des rémunérations minimales garanties annuelles définies à l'article 39.4 de la convention collective ci-dessus désignée.

Les rémunérations minimales garanties annuelles sont fixées pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I.

Il est rappelé que, conformément à l'article 39.4 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Côte-d'Or, il sera tenu compte, pour l'application des rémunérations minimales garanties annuelles, « de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles

qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye mensuel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 39.3 de la présente convention ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- indemnisation de l'astreinte ;
- versement régularisateur éventuellement dû au titre de l'année antérieure.

En application de ce principe, sont exclus de l'assiette de vérification :

- les sommes découlant de la législation sur l'intéressement et sur la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ».

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur de point (VP)

La valeur du point est fixée à 4,87 € à compter du 1^{er} juillet 2018.

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) définies à l'article 39.2 de la convention collective ci-dessus désignée pour les ouvriers, les administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d'application, est applicable à compter du 1^{er} juillet 2018 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Ce barème figure en annexe II.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent notamment de base de calcul à la prime d'ancienneté définie à l'article 39.3.

Article 3

Indemnité de panier

Les parties tiennent à rappeler les stipulations de l'article 39.8 de la convention collective, qui prévoit expressément que :

« Le personnel dont l'amplitude de travail est au moins égale à 7 h 30 dans un horaire tel que défini à l'article 34.1. bénéficie d'une indemnité de panier égale au double du montant horaire du minimum garanti institué par la loi du 2 janvier 1970.

La même indemnité est accordée au salarié qui, après avoir effectué dans la journée son horaire normal de travail, effectue exceptionnellement après 21 heures au moins 4 heures de travail ».

Les parties tiennent également à rappeler que conformément aux dispositions de l'article L. 3231-12 du code du travail, le minimum garanti visé à l'article 39.8 susvisé est déterminé par décret pris par les pouvoirs publics.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le minimum garanti est fixé à 3,57 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. En conséquence, depuis le 1^{er} janvier 2018, le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 39.8 susmentionné s'élève à 7,14 €.

Article 4

Notification et formalités de dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires du code du travail.

Article 5

Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM Côte-d'Or, qui tiendra les organisations représentatives informées de l'état d'avancement de cette demande ainsi que de la décision des services centraux du ministre chargé du travail.

À cette fin, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Dijon, le 18 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations minimales garanties annuelles brutes (RMGA) des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} janvier 2018

Base horaire hebdomadaire : 35 heures de travail effectif.

Valeur en euros au 1^{er} janvier 2018.

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | FILIÈRE | | | |
|--------|---------|-------------|---------|-----------------------------|-------------------|-----------------------------|
| | | | Ouvrier | Administratif et technicien | Agent de maîtrise | Agent de maîtrise d'atelier |
| I | 1 | 140 | 17 982 | 17 982 | | |
| | 2 | 145 | 18 000 | 18 000 | | |
| | 3 | 155 | 18 088 | 18 088 | | |
| II | 1 | 170 | 18 202 | 18 202 | | |
| | 2 | 180 | | 18 361 | | |
| | 3 | 190 | 18 591 | 18 591 | | |
| III | 1 | 215 | 19 062 | 19 062 | 19 062 | 19 062 |
| | 2 | 225 | | 19 543 | | |
| | 3 | 240 | 20 184 | 20 184 | 20 184 | 20 184 |
| IV | 1 | 255 | 21 338 | 21 338 | 21 338 | 21 338 |
| | 2 | 270 | 22 336 | 22 336 | | |
| | 3 | 285 | 23 447 | 23 447 | 23 447 | 23 447 |
| V | 1 | 305 | | 25 209 | 25 209 | 25 209 |
| | 2 | 335 | | 26 963 | 26 963 | 26 963 |
| | 3 | 365 | | 29 494 | 29 494 | 29 494 |
| | 3 | 395 | | 30 610 | 30 610 | 30 610 |

ANNEXE II

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur applicable à compter du 1^{er} juillet 2018.

Valeur du point : 4,87 €.

(En euros.)

| Niv. | ADM. et tech. | | OUVRIER | | | | AGENT de maîtrise | | AGENT de maîtrise d'atelier | | |
|------|------------------|-------|-----------|-----------------|----------|-----------------|----------------------|-----------------|--------------------------------|----------|-----------------|
| | Éch. | Coef. | CATÉGORIE | RMH | Maj. 5 % | Total RMH | Catégorie | RMH | RMH | MAJ. 7 % | Total RMH |
| I | 1 | 140 | 01 | 681,80 | 34,09 | 715,89 | | | | | |
| | 2 | 145 | 02 | 706,15 | 35,31 | 741,46 | | | | | |
| | 3 | 155 | 03 | 754,85 | 37,74 | 792,59 | | | | | |
| II | 1 | 170 | P1 | 827,90 | 41,40 | 869,30 | | | | | |
| | 2 | 180 | | 876,60 | 43,83 | 920,43 | | | | | |
| | 3 | 190 | P2 | 925,30 | 46,27 | 971,57 | | | | | |
| III | 1 | 215 | P3 | 1 047,05 | 52,35 | 1 099,40 | AM1 | | 1 047,05 | 73,29 | 1 120,34 |
| | 2 | 225 | | 1 095,75 | 54,79 | 1 150,54 | | | 1 095,75 | | |
| | 3 | 240 | TA1 | 1 168,80 | 58,44 | 1 227,24 | AM2 | | 1 168,80 | 81,82 | 1 250,62 |
| IV | 1 | 255 | TA2 | 1 241,85 | 62,09 | 1 303,94 | AM3 | 1 241,85 | 1 241,85 | 86,93 | 1 328,78 |
| | 2 | 270 | TA3 | 1 314,90 | 65,75 | 1 380,65 | | 1 314,90 | 1 314,90 | | |
| | 3 | 285 | TA4 | 1 387,95 | 69,40 | 1 457,35 | AM4 | 1 387,95 | 1 387,95 | 97,16 | 1 485,11 |

| | | | ADM. et tech. | OUVRIER | | | AGENT de maîtrise | | AGENT de maîtrise d'atelier | | |
|------|------|-------|------------------|-----------|-----|----------|----------------------|-----------|--------------------------------|----------|-----------------|
| Niv. | Éch. | Coef. | RMH | CATÉGORIE | RMH | Maj. 5 % | Total RMH | Catégorie | RMH | MAJ. 7 % | Total RMH |
| V | 1 | 305 | 1 485,35 | | | | | AM5 | 1 485,35 | 1 03,97 | 1 589,32 |
| | 2 | 335 | 1 631,45 | | | | | AM6 | 1 631,45 | 1 14,20 | 1 745,65 |
| | 3 | 365 | 1 777,55 | | | | | AM7 | 1 777,55 | 1 24,43 | 1 901,98 |
| | | 395 | 1 923,65 | | | | | | 1 923,65 | 1 34,66 | 2 058,31 |

Note : pour chacune des filières administratifs et techniciens, ouvriers, agents de maîtrise et agents de maîtrise d'atelier, les RMH à retenir pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté sont celles apparaissant en gras.

Convention collective départementale
IDCC : 1960. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Lot-et-Garonne)
(12 janvier 1996)
(Bulletin officiel n° 1997-5 bis)
(Étendue par arrêté du 7 mai 1997,
Journal officiel du 17 mai 1997)

PROTOCOLE D'ACCORD DU 20 AVRIL 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2018
NOR : ASET1850837M
IDCC : 1960

Entre :
UIMM Lot-et-Garonne,
D'une part, et
UD FO Lot-et-Garonne ;
CFDT métallurgie Lot-et-Garonne ;
UD CGT Lot-et-Garonne,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord, qui se réfère à la convention collective du Lot-et-Garonne du 12 janvier 1996 (clauses particulières concernant les mensuels) et à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet au 1^{er} janvier 2018.

Article 2

Les nouveaux barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous seront sans répercussion sur les salaires réels actuels si ceux-ci sont supérieurs ; c'est-à-dire que les entreprises pratiquant des salaires réels actuellement supérieurs aux nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques n'auront aucune répercussion à prévoir sur les salaires réels.

Article 3

La valeur du point est fixée à 5,10 € à compter du 1^{er} janvier 2018.

Un barème majoré de 5 % s'applique aux ouvriers.

Un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Article 4

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur de point fixé à l'article 3 du présent accord et, ce, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour la comparaison des appointements réels avec les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, il ne sera pas tenu compte :

- des majorations résultant des heures supplémentaires ;
- des primes ayant le caractère de remboursement de frais, tels que frais de mission ou de représentation ;
- des primes ou indemnités pour travaux dangereux, insalubres ou pénibles ;
- des primes d'ancienneté ;
- des primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 5

Les rémunérations minimales hiérarchiques calculées à partir du présent accord comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 6

La prime d'ancienneté, dont bénéficient les salariés mensuels ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 7

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera de la compétence d'une commission mixte composée :

- pour la moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Lot-et-Garonne ;
- pour la moitié par les organisations intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, à raison de deux représentants par organisations, dont le rôle sera d'examiner les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 8

Le texte du présent accord sera déposé en nombre suffisant d'exemplaires conformément aux nouvelles dispositions légales (décret du 17 mai 2006) à la direction des relations du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Agen, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Agen, le 20 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1960. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Lot-et-Garonne)
(12 janvier 1996)

(Bulletin officiel n° 1997-5 bis)
(Étendue par arrêté du 7 mai 1997,
Journal officiel du 17 mai 1997)

ACCORD DU 20 AVRIL 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850848M
IDCC : 1960

Entre :

UIMM Lot-et-Garonne,

D'une part, et

UD FO Lot-et-Garonne ;

CFDT métallurgie Lot-et-Garonne ;

UD CGT Lot-et-Garonne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

Conclu ce jour, le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, il est instauré, sur une base annuelle, un barème de rémunérations effectives garanties.

Ces rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base au calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques servant désormais exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joints des rémunérations effectives garanties sont fixées pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles devront être adaptées en fonction de l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les rémunérations effectives garanties figurant sur le barème ci-joint font l'objet d'un calcul au *pro rata temporis* :

- pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année ;
- pour les salariés faisant l'objet d'un changement de classification en cours d'année.

Les périodes pour lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération (maladie, absences quelconques...) ne sont pas prises en compte. La REG subit alors un abattement au prorata de ces périodes.

Article 3

Pour l'application de ces garanties territoriales effectives, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- primes d'ancienneté ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, majorations pour travail de nuit, découlant des dispositions de la convention collective applicable ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- complément de rémunération versé, le cas échéant, en application de l'article 4, premier alinéa, du présent accord.

Article 4

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi et telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération.

L'employeur informera les institutions représentatives du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 5

Le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, conformément aux nouvelles dispositions légales (décret du 17 mai 2006) à la direction des relations du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes d'Agen, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Agen, le 20 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations effectives garanties pour l'année 2018

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | RÉMUNÉRATION EFFECTIVE GARANTIE |
|--------|---------|-------------|---------------------------------|
| I | 1 | 140 | 17 982 |
| | 2 | 145 | 18 049 |
| | 3 | 155 | 18 060 |
| II | 1 | 170 | 18 090 |
| | 2 | 180 | 18 140 |
| | 3 | 190 | 18 304 |
| III | 1 | 215 | 18 390 |
| | 2 | 225 | 18 450 |
| | 3 | 240 | 19 250 |
| IV | 1 | 255 | 20 445 |
| | 2 | 270 | 20 715 |
| | 3 | 285 | 21 580 |
| V | 1 | 305 | 23 000 |
| | 2 | 335 | 25 100 |
| | 3 | 365 | 27 945 |
| | | 395 | 30 780 |

Brochure n° 3001

Convention collective nationale
IDCC : 1388. – INDUSTRIE DU PÉTROLE

ACCORD DU 1^{ER} JUIN 2018
RELATIF À L'EMPLOI, AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI
ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1850855M
IDCC : 1388

Entre :

UFIP,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CFE-CGC pétrole,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1401

Preamble

a) Les industries pétrolières mettent en œuvre, depuis plusieurs décennies, des réorganisations et restructurations régulières du fait des mutations industrielles, économiques et technologiques qui les impactent.

b) Ces réorganisations et restructurations peuvent avoir des conséquences sur les métiers exercés et les qualifications requises au sein des entreprises de la branche, sur le nombre et la composition des emplois disponibles, sur les parcours et les évolutions professionnelles des salariés de la branche.

c) Conscients des enjeux humains, sociaux et économiques créés par cette situation, les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche pétrole et l'UFIP, « dans le prolongement de l'échange de vues paritaire sur le pacte de responsabilité qui s'était tenu le 2 octobre 2014, et reconnaissant la nécessité de mettre en place des mesures visant à permettre le maintien dans l'emploi des salariés de la branche pétrole susceptibles d'être affectés par des restructurations ou des fermetures totales ou partielles d'établissement » (cf. accord salarial de branche du 27 novembre 2014, art. 6) ont décidé, lors de la négociation salariale de branche du 27 novembre 2014, qu'il était nécessaire d'ouvrir une négociation de branche sur le thème de l'emploi ; cette négociation s'est ouverte le 30 juin 2015 par la tenue d'une réunion paritaire plénière d'ouverture.

d) Cette négociation s'est appuyée, en matière d'emploi, sur les recommandations et les préconisations du CEP (contrat d'étude prospective) raffinage, conduit en 2012-2013 sous l'égide et avec le concours des pouvoirs publics ; dans son rapport final du 30 septembre 2013, le CEP raffi-

nage identifie un certain nombre d'actions à conduire et d'informations à collecter pour faire face aux conséquences potentielles sur l'emploi des évolutions des entreprises et des organisations de la branche pétrole.

e) Le présent accord collectif de branche définit les orientations et les dispositions visant à permettre le maintien dans l'emploi des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle, y compris au travers des mutations rendues nécessaires par l'environnement industriel, économique et technologique.

f) Les employeurs de la branche, reconnaissant leur rôle en matière d'emploi, s'efforceront,
– d'une part de favoriser l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, notamment par le recours à l'apprentissage et à la formation en alternance ;
– d'autre part de développer l'emploi, tant industriel qu'induit.

g) Les parties signataires rappellent que chaque entreprise se doit de poursuivre ou mettre en œuvre une politique qui permette le maintien dans l'emploi de ses salariés et assure le développement de leurs compétences, en prenant en compte les besoins et les aspirations de chaque salarié dans le développement de son parcours professionnel. Le présent accord constitue par conséquent un socle de référence dans ce domaine.

h) La mise en œuvre du présent accord relève de la responsabilité de l'employeur, qui déploiera l'ensemble des moyens appropriés nécessaires.

i) Le présent accord sera mis en œuvre d'autant plus efficacement qu'il bénéficiera de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés : salarié, employeur, encadrement, direction des ressources humaines, instances représentatives du personnel, OPCA de branche, OPMQC pétrole.

j) L'employeur s'engage à associer étroitement les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre du présent accord, ainsi qu'à ses conditions de suivi et à l'atteinte de ses objectifs.

Article 1402

Emploi, maintien dans l'emploi et développement des compétences : les acteurs et leurs rôles respectifs

Le maintien dans l'emploi du salarié tout au long de sa carrière résulte de l'action cohérente et conjuguée de plusieurs acteurs, dont les rôles et responsabilités sont décrits au présent article.

Le maintien dans l'emploi d'un salarié vise, soit à maintenir le salarié dans son emploi actuel, soit à le mettre en capacité d'obtenir, en fonction des circonstances, un autre emploi correspondant à ses aspirations et à ses qualifications.

A. – Rôle de l'employeur

1. Le développement des compétences et des qualifications du salarié tout au long de sa vie professionnelle est un axe majeur de la politique ressources humaines de l'employeur.

2. L'employeur garantit, dans la gestion du parcours professionnel du salarié, du recrutement jusqu'au terme de la vie professionnelle, le respect des principes de non-discrimination, de diversité, d'égalité de traitement et d'égalité des chances.

3. L'employeur définit la stratégie de l'entreprise ; il informe les instances représentatives du personnel de cette stratégie, dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi ou, le cas échéant, par les dispositions d'un accord d'entreprise.

4. L'employeur évalue au préalable les conséquences de cette stratégie sur l'emploi, c'est-à-dire les effets prévisibles de cette stratégie sur les effectifs, les organisations et les qualifications et compétences requises par leur fonctionnement, les métiers susceptibles d'évoluer.

5. L'employeur, le cas échéant par la mise en place d'une GPEC dans les conditions prévues par le code du travail, vise à anticiper l'évolution des besoins de l'entreprise en termes d'emplois et

de compétences ; l'employeur tire les conséquences de cette évolution dans les orientations de la formation professionnelle et dans le plan de formation qu'il soumet à la consultation des instances représentatives du personnel, selon les modalités fixées par le code du travail ; en fonction de la dimension de l'entreprise, l'employeur formalise ses processus de gestion prévisionnelle ; il en assure la communication auprès des instances représentatives du personnel puis des salariés.

6. L'employeur participe à la construction du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise ; il s'informe, avec pour objectif de les satisfaire, des souhaits et aspirations des salariés en matière de parcours et de développement professionnels, notamment à travers l'entretien professionnel ; pour le cas où ces souhaits et aspirations ne peuvent être satisfaits, l'employeur en explique les raisons au salarié.

7. L'employeur consolide et développe la capacité du salarié à se maintenir dans l'emploi à travers sa formation professionnelle, son parcours professionnel et son évolution de carrière.

8. L'employeur s'engage à mettre en œuvre avant toute prise de poste la meilleure adéquation, tout au long de leur vie professionnelle, entre les salariés et les postes de l'entreprise, afin que le poste sur lequel le salarié est affecté puisse lui permettre d'utiliser au mieux ses compétences professionnelles et autant que possible de les développer.

9. L'employeur, lors de la préparation du plan de formation, poursuit les objectifs suivants :

- assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail ; il est rappelé à ce propos que, conformément aux principes généraux de prévention établis par le code du travail, le travail doit être adapté à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production ;
- veiller au maintien des capacités du salarié à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- proposer au salarié des formations qui participent au développement de ses compétences.

10. L'employeur informe et consulte les instances représentatives du personnel sur le plan de formation et son exécution, dans les conditions prévues par le code du travail.

11. L'employeur veille, notamment par une période de recouvrement adaptée, au transfert des compétences vers les nouveaux arrivants dans l'entreprise, afin, d'une part, d'assurer l'insertion professionnelle de ces arrivants, d'autre part de pérenniser le capital de compétences et de savoir-faire de l'entreprise.

12. L'employeur assure pleinement son rôle d'information du salarié : il met à disposition du salarié les informations et les moyens contribuant à ce qu'il soit co-acteur de sa formation et de son évolution professionnelle ; il s'assure que les salariés ont accès à ces informations.

B. – Rôle de l'encadrement

1. L'encadrement fixe les objectifs opérationnels du salarié, en liaison avec la stratégie de l'entreprise, et assure l'évaluation de sa performance ; il apporte au salarié des conseils lui permettant de faire progresser sa performance ; en liaison avec les ressources humaines, il recommande au salarié des actions de formation lui permettant de faire progresser ses qualifications ; il met en œuvre les moyens permettant le départ en formation des salariés.

2. L'encadrement recueille, notamment à travers l'entretien professionnel, les aspirations professionnelles des salariés et en informe les ressources humaines.

3. En liaison avec les ressources humaines, l'encadrement conseille le salarié dans l'évolution de son parcours professionnel.

4. L'encadrement joue un rôle clé dans l'anticipation des métiers et des qualifications nécessaires au bon fonctionnement moyen/long terme de ses équipes ; il transmet les informations correspondantes aux ressources humaines.

5. L'employeur informe et forme le personnel d'encadrement afin que ce dernier puisse remplir pleinement ses missions, telles qu'elles sont décrites dans les points 1 à 4 ci-dessus ; il évalue périodiquement la capacité du personnel d'encadrement à accomplir lesdites missions ; cette évaluation conduit l'employeur à proposer au salarié, en tant que de besoin, des actions de formation appropriées, et/ou à examiner les demandes de formation émises par le salarié.

6. L'évaluation du personnel d'encadrement mentionnée à l'alinéa précédent peut notamment couvrir, à titre d'illustration, les trois axes suivants :

- a) Le salarié encadrant a-t-il reçu une formation à la conduite d'un entretien professionnel ?
- b) Le salarié encadrant a-t-il une bonne connaissance des dispositifs de la formation professionnelle et de leurs modalités d'accès : plan de formation, actions de professionnalisation, CPF, VAE, conseil en évolution professionnelle... ?
- c) Le salarié encadrant peut-il mobiliser – ou orienter le salarié vers – les compétences internes à l'entreprise en matière d'information et de conseil sur la formation et les parcours professionnels ?

Cette évaluation peut, à titre d'exemple, être conduite au moyen d'une grille couvrant notamment les thèmes précités.

C. – Rôle des ressources humaines

1. La DRH est un acteur clé de la GPEC ; elle est informée d'une part des besoins actuels et moyen/long terme de l'entreprise en matière de métiers et de qualifications, d'autre part des aspirations professionnelles des salariés, notamment à travers les remontées des entretiens professionnels.

2. La DRH, en prenant en compte les orientations stratégiques de l'entreprise, et en relation étroite avec les responsables hiérarchiques :

- a) veille à l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les aspirations professionnelles des salariés ;
- b) élabore un plan de formation – pluriannuel si nécessaire – permettant d'assurer :
 - la bonne intégration des nouveaux arrivants ;
 - l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
 - le maintien des qualifications et des compétences des salariés nécessaires à la tenue de leur poste, en fonction des évolutions des technologies et des organisations ;
 - le développement, par des actions de formation en volume suffisant, des qualifications et des compétences des salariés, afin de leur permettre une évolution de carrière et d'assurer leur maintien dans l'emploi ;
 - la pérennité du savoir-faire de l'entreprise.

3. La DRH favorise la mobilité fonctionnelle et géographique des salariés, en mettant en place des dispositions et des outils adaptés.

4. La DRH diffuse à l'ensemble des salariés de l'entreprise les travaux de l'OPMQC pétrole (nomenclature et cartographie des métiers, fiches métiers, parcours et passerelles, monographies régionales), ou porte à leur connaissance un support, dispositif ou lien Internet leur donnant accès à ces travaux.

5. Par l'ensemble de ses actions, la DRH aide chaque salarié à construire son parcours de formation, son parcours professionnel, son maintien dans l'emploi et le développement de ses compétences.

D. – Rôle du salarié

- 1. Le salarié est co-acteur de son parcours professionnel.
- 2. Le salarié est incité à construire et à faire évoluer un projet professionnel, avec le conseil et l'appui de sa hiérarchie, l'accompagnement des ressources humaines, et, le cas échéant, le recours

au conseil en évolution professionnelle (cf., sur le rôle et les modalités d'accès au CEP, l'accord de branche sur la formation professionnelle du 25 avril 2016, titre 4, art. 1322).

3. Le salarié fait part à son employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, de ses souhaits et attentes en matière de formation professionnelle, d'évolution, de projet ou de parcours professionnel, de mobilité professionnelle ou géographique.

4. Le salarié est co-acteur de son parcours de formation : il est et se tient informé, notamment à travers les informations mises à disposition par son employeur et par la consultation du site Internet de l'OPCA de branche, des possibilités offertes par les différents dispositifs de la formation professionnelle : plan de formation, CPF, VAE, conseil en évolution professionnelle, bilan de compétences, période et contrat de professionnalisation, CIF... ; l'employeur rappelle périodiquement au salarié la liste des informations mises à sa disposition en la matière ainsi que la manière d'y accéder.

5. Afin de permettre au salarié de tirer bénéfice du conseil en évolution professionnelle (CEP) (sur ce sujet, cf. notamment art. 1322 de la CCNIP – accord du 25 avril 2016 sur la formation professionnelle dans les industries pétrolières), il est accordé à chaque salarié 1 demi-journée d'absence autorisée payée tous les 5 ans pour se rendre à une consultation auprès d'un CEP ; le salarié gardera les pièces justificatives relatives à cette consultation et les présentera à l'employeur sur demande ; pour le cas où le salarié, une fois conclu le niveau 1 de la démarche de recours au CEP (« accueil individualisé »), choisirait de s'engager à suivre le niveau 2 (« conseil personnalisé ») puis le niveau 3 (« accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel »), l'employeur examinerait la possibilité d'accorder au salarié 1 demi-journée d'absence autorisée payée pour chacun des niveaux 2 et 3, à raison d'une fois tous les 5 ans et sous la condition que le salarié conserve les pièces justificatives afférentes.

E. – Rôle des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales

1. Les instances représentatives du personnel et les commissions qui leur sont rattachées, ainsi que les organisations syndicales, sont impliquées dans les processus de mise en œuvre et de suivi de l'évolution des organisations, de l'organisation du travail, du volume et de la gestion des emplois, de la formation professionnelle. Elles contribuent par leurs propositions à la bonne réalisation de ces processus.

2. Les instances représentatives du personnel sont informées et consultées dans leur champ de compétences, selon les modalités définies par le code du travail.

F. – Rôle de la CPNE pétrole (commission paritaire nationale de l'emploi)

1. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 328 de la CCNIP :

– la CPNE est informée de la situation des salariés susceptibles d'être affectés par un licenciement économique ;

– pour ce faire, les entreprises concernées élaborent un tableau regroupant les informations suivantes pour chaque salarié concerné :

1. catégorie socioprofessionnelle ;

2. classification CCNIP ;

3. année de naissance ;

4. emploi tenu ;

5. ancienneté dans le dernier emploi tenu ;

6. lieu de travail ;

7. lieu de domicile ;

8. titres, diplômes et certifications professionnelles ;

9. principales compétences acquises durant l'ensemble de sa vie professionnelle.

– la CPNE formule des recommandations sur les axes de reclassement de ces salariés ;

- la CPNE est informée régulièrement, et au minimum deux fois par an :
 - a) des procédures de recherche de reclassement internes à la branche mises en œuvre en application de l'article 328 ;
 - b) des résultats obtenus : nombre de postes proposés au reclassement, nombre d'entretiens tenus et nombre de reclassements effectués ;
 - c) au plan qualitatif, d'un état des lieux des difficultés et obstacles au reclassement éventuellement rencontrés : mobilité géographique, perte de statut...

2. La CPNE, sur proposition de l'OPMOC pétrole, valide en tant que de besoin la liste des formations éligibles au CPF ; dans l'élaboration de ces listes, l'accent est mis tant sur les formations permettant de développer les qualifications et les compétences du salarié que sur les formations favorisant son développement personnel.

3. La CPNE est informée chaque année, pour trois bassins d'emploi régionaux, le bassin normand, le bassin PACA et le bassin Île-de-France, de la pyramide des âges, au 31 décembre de l'année précédente, des salariés employés sur les cinq métiers (au sens de la nomenclature des métiers de l'OPMOC pétrole) comportant l'effectif le plus important à cette même date dans les bassins d'emploi considérés.

Cette disposition, qui vise à renforcer les capacités d'anticipation et de proposition de la CPNE, fera l'objet d'un réexamen par les parties signataires 3 ans après la date de prise d'effet du présent accord, afin de déterminer s'il y a lieu la manière de la faire évoluer.

4. La CPNE, afin de renforcer les possibilités proposées aux salariés de la branche de suivre des actions de formation qualifiantes, revoit périodiquement la possibilité de créer, au niveau de la branche, des certifications de qualification professionnelle (CQP), notamment pour les métiers spécifiques de l'industrie pétrolière ; le cas échéant, l'inscription au RNCP des CQP ainsi créés sera recherchée et ils seront également inscrits sur la liste des formations éligibles au CPF.

5. La CPNE revoit périodiquement la possibilité d'adhésion de la branche pétrole à des CQP interbranches (CQPI), afin de permettre le cas échéant aux salariés d'effectuer des parcours professionnels les conduisant vers des métiers exercés dans plusieurs branches.

G. – Rôle de l'OPMOC – Pétrole

(observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences)

1. L'OPMOC-Pétrole établit et met à jour périodiquement une nomenclature des métiers de la branche ; il élabore, pour chaque métier, une fiche métier présentant les activités, savoir-faire et qualifications requises par le métier considéré.

2. L'OPMOC-Pétrole établit et met à jour périodiquement une liste des passerelles et parcours professionnels permettant à un salarié d'aller de son métier vers un autre métier de la branche ; à chaque passerelle/parcours est associée une indication du parcours de formation requis.

3. L'OPMOC-Pétrole établit et met à jour périodiquement une cartographie des métiers de la branche, par genre, région, tranche d'âge, rythme de travail et collège.

4. L'OPMOC-Pétrole établit et met à jour périodiquement, dans le prolongement du CEP Raffinage 2012-2013, des monographies régionales dans les bassins d'implantation de l'industrie pétrolière ; ces monographies contiennent, dans la mesure du possible, une cartographie par entreprise et établissement des métiers à caractère industriel exercés dans le bassin considéré, pour chacune des branches connexes à la branche pétrole (chimie, métallurgie, plasturgie...) ; pour conduire ces travaux, l'OPMOC-Pétrole s'appuie sur les cartographies et études diffusées par les observatoires des métiers des branches considérées.

5. L'OPMOC-Pétrole établit et enrichit périodiquement, au niveau de la branche, une liste de formations éligibles au CPF, dans le cadre des dispositions du code du travail ; cette liste doit constituer une force de proposition pour les salariés de la branche en matière de formations qualifiantes.

6. Les travaux de l'OPMQC-Pétrole sont menés sous la conduite de la CPNE et du comité paritaire de pilotage de l'OPMQC-Pétrole ; les résultats de ces travaux sont soumis à la CPNE pour validation.

Article 1403

L'embauche et l'insertion professionnelle. – Le recours aux formations en alternance

1. L'employeur respecte les principes de non-discrimination, directe ou indirecte, posés par la loi du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations, par le code du travail et repris à l'article 903 de la CCNIP ; l'employeur veille à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

2. L'employeur veille à maintenir et à anticiper, en fonction de la pyramide des âges ainsi que des métiers requis dans l'entreprise, un flux d'embauche permettant d'assurer le renouvellement des postes de travail et la bonne transmission des savoirs et des savoir-faire.

3. La politique d'embauche se préoccupe particulièrement des métiers « en tension », pour lesquels les besoins de l'entreprise sont particulièrement sensibles et les personnels formés en nombre restreint sur le marché du travail.

4. Le recours à la formation en alternance, par le canal des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, est un outil privilégié de l'insertion professionnelle des jeunes et du renouvellement des générations de salariés de l'entreprise.

Pour marquer l'importance qu'elles attachent au recours et à la valorisation de la formation en alternance, et pour contribuer à l'atteinte d'objectifs sociétaux de plus en plus pressants au plan national, les entreprises adhérentes à l'UFIP annoncent par le présent accord leur volonté de conclure et mettre en œuvre un minimum de 2 000 contrats de formation en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation cumulés) pour l'ensemble des deux années 2019 et 2020. Cet objectif fera l'objet d'un suivi en CPNE.

Un bilan de cet effort 2019-2020 de recours à l'alternance sera établi en CPNE durant le 1^{er} semestre 2021 ; ce bilan analysera les difficultés rencontrées, les réussites enregistrées et la possibilité de reconduire sur les années suivantes la fixation d'un objectif pour le nombre des alternants.

5. Les politiques d'embauche et de recours à l'alternance de l'entreprise prennent en compte la nécessité sociale d'insertion ou de réinsertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi et/ou d'un faible niveau de qualification professionnelle ; ces publics bénéficient de mesures d'insertion professionnelle renforcée dans l'entreprise, afin d'assurer le meilleur départ possible à leur parcours professionnel.

Pour venir en aide à ces publics, un échange avec des acteurs locaux d'insertion et/ou de réinsertion professionnelle sera organisé au cours d'une réunion de la CPNE, à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés, afin d'identifier les actions concrètes à entreprendre en la matière, au niveau de la branche et dans les entreprises.

Article 1404

Emploi et mobilité

A. – Mobilité interne et développement de carrière

L'employeur doit favoriser le développement de carrière et la promotion des salariés au sein de l'entreprise. À cette fin :

1. Conformément à l'article 322 de la CCNIP, au cas où l'entreprise envisage de pourvoir des emplois vacants, elle s'assure que ces emplois vacants sont portés à la connaissance des salariés par les différents moyens de communication existants dans l'entreprise, dans les conditions prévues par ledit article, avant de procéder à un recrutement externe ; il est rappelé que cette obligation couvre les postes ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres jusqu'à la position IIIA incluse ;

2. Conformément à l'article 806 de la CCNIP, afin de favoriser la promotion des salariés au sein de l'entreprise, les postes à pouvoir seront attribués au personnel en place, de préférence à des engagements extérieurs.

B. – Mobilité interne avec mobilité géographique

1. L'employeur doit faciliter la mobilité géographique de ses salariés, dans le cadre et selon les modalités prévues par l'article 320 de la CCNIP relatif au changement de résidence.

2. La parentalité est prise en compte dans la détermination des aides à la mobilité géographique proposées le cas échéant par l'employeur, conformément aux dispositions de l'article 929 de la CCNIP.

C. – Mobilité externe

C1. – Mobilité volontaire sécurisée

Il est rappelé que les dispositions du code du travail relatives à la « mobilité volontaire sécurisée », dispositions issues de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et en vigueur à la date de signature des présentes, permettent sous certaines conditions à un salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise ; ces dispositions sont mises en œuvre par les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 100 salariés ;

Il est rappelé que, conformément aux dispositions précitées du code du travail, en cas de retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

C2. – Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif

Le salarié peut également bénéficier, avec son accord, du dispositif de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, dans les conditions définies par le code du travail ;

Il est rappelé que, conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la date de signature du présent accord :

- à l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt ;
- la mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Article 1405

La formation professionnelle tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels

1. Le salarié bénéficie, grâce à la formation professionnelle, d'actions de formation lui permettant d'assurer son maintien dans l'emploi et le développement de ses compétences tout au long de sa vie professionnelle : adaptation au poste de travail ; formation préparant à l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ; développement des compétences.

2. Le volet « développement des compétences » du plan de formation, tel que défini par les articles L. 6321-6 et suivants du code du travail, fait l'objet d'une attention particulière de l'employeur ; les actions de formation engagées dans ce cadre visent explicitement à assurer le maintien dans l'emploi et le développement des compétences du salarié tout au long de sa vie professionnelle, en le préparant le cas échéant à des métiers différents de celui qu'il occupe ; cette démarche peut s'appuyer notamment sur les passerelles internes à la branche recensées par l'OPMQC-Pétrole et explicitées sur son site Internet.

3. Conformément aux dispositions du code du travail ainsi qu'à l'article 1323-d de la CCNIP, lorsque le salarié suit, dans le cadre du plan de formation, une action de formation ayant pour objet le développement de ses compétences, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité et succès la formation : conditions d'accès prioritaire, dans un délai de 1 an, à un emploi disponible correspondant aux connaissances acquises, ainsi qu'à la classification correspondant à cet emploi ; modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

4. Dans la détermination des formations suivies par le salarié, afin de sécuriser le parcours professionnel du salarié, l'accent est mis sur les formations qualifiantes, permettant de déboucher sur l'obtention d'un titre, d'un diplôme ou d'une certification professionnelle.

5. Conformément à l'article 6 du protocole d'accord du 5 mars 1993 portant sur la classification des emplois, si une action de formation permanente a été suivie à l'initiative de l'employeur, ou si elle a été suivie à l'initiative de l'intéressé mais après que l'employeur lui eut garanti qu'il pourrait l'affecter à un emploi correspondant à son diplôme, l'intéressé aura la même garantie de coefficient qu'un salarié de diplôme équivalent obtenu en formation initiale.

6. Conformément à l'article 1302-a-5 de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 25 avril 2016, l'employeur prend en compte les acquis de la formation : il poursuit l'objectif d'affecter le salarié à un poste mettant en œuvre ses connaissances et compétences acquises par la formation initiale et/ou par la formation professionnelle continue.

Article 1406

Le maintien dans l'emploi des seniors

1. Compte tenu des évolutions législatives en matière de retraite et de la responsabilité sociale de l'entreprise, l'employeur met en œuvre les dispositions permettant de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors ; l'employeur encourage la transmission des savoirs des seniors.

2. L'employeur veille à maintenir une politique active de formation professionnelle en deuxième partie de carrière afin de permettre le maintien dans l'emploi des salariés concernés, d'y consolider leur motivation et de mobiliser leurs compétences. À cette fin, l'employeur vise à maintenir l'accès des seniors à la formation professionnelle au même titre que pour tous les autres salariés, y compris au volet « développement des compétences » du plan de formation.

3. L'entretien professionnel pour les seniors permet de faire le point sur la situation du salarié, son évolution professionnelle et ses perspectives, ses besoins de formation professionnelle, les modalités prévisibles de sa fin de carrière.

Article 1407

Les restructurations et les réorganisations

1. Pour tout salarié concerné par une évolution de l'organisation, l'employeur recherche les solutions adaptées aux conséquences qui pourraient en découler sur son emploi.

2. La mobilité géographique, qui constitue fréquemment un frein au reclassement, fait l'objet d'une attention particulière dans la définition et la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi :

- l'antenne emploi, ou toute entité chargée du reclassement externe des salariés, recherche en priorité des possibilités de reclassement dans le même bassin d'emploi, en ayant recours le cas échéant aux monographies régionales issues des travaux de l'OPMQC-Pétrole ;
- l'UFIP porte les profils des salariés affectés à la connaissance des fédérations patronales dont les métiers offrent certaines possibilités de reclassement ; cette information est adressée autant que possible à l'antenne régionale des fédérations concernées ;
- le PSE prévoit des dispositions d'aide à la mobilité géographique.

3. S'il apparaît que le reclassement est susceptible d'entraîner un changement de convention collective, l'employeur examine la possibilité de prévoir dans le plan de sauvegarde de l'emploi une disposition venant compenser de manière transitoire l'impact financier du changement de statut.

Article 1408

Procédures d'opposition. – Demande d'extension

a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature.

b) La notification visée à l'alinéa précédent devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation. Elle déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

c). Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

d) Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

Article 1409

Date de prise d'effet de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Article 1410

Diffusion et communication de l'accord

Les employeurs assureront la diffusion de l'accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

Article 1411

Codification

Il est créé dans la CCNIP un chapitre XIV intitulé « Emploi, maintien dans l'emploi et développement des compétences », dont les dispositions transposent le contenu des articles 1401 à 1410 des présentes, précédé de la mention suivante :

« Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1401 à 1410 de l'accord de branche du 1^{er} juin 2018 portant sur l'emploi, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du... »

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Abréviations courantes

ANI : accord national interprofessionnel

CCNIP : convention collective nationale de l'industrie du pétrole

CEP : conseil en évolution professionnelle

CEP Raffinage : contrat d'étude prospective raffinage

CIF : congé individuel de formation

CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi

CQP : certificat de qualification professionnelle

CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

NTIC : nouvelles technologies d'information et de communication

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

OPMQC : observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles

VAE : validation des acquis de l'expérience

Brochure n° 3063

Convention collective nationale
IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

AVENANT DU 17 JANVIER 2018
RELATIF À L'ACTUALISATION DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

NOR : ASET1850854M
IDCC : 1555

Entre :
FACOPHAR ;
SIMV ;
ANSVADM ;
SIDIV,

D'une part, et
FCE CFDT ;
CMTE CFTC ;
CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche constatent la nécessité d'actualiser les dispositions générales de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989 étendue par arrêté du 20 avril 1990.

Cette démarche a pour objectif de mettre à la disposition des salariés, de leurs représentants, des organisations syndicales et des employeurs un texte conforme aux évolutions législatives et réglementaires.

Les parties signataires du présent avenant ont ainsi retranscrit le texte existant en intégrant les modifications et changements apportés par de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou les évolutions jurisprudentielles.

Le présent avenant vise donc à mettre à jour le texte de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétéri-

naire du 1^{er} juin 1989 en abrogeant les textes obsolètes, les textes incompatibles entre eux ou ceux devenus contraires aux lois et règlements en vigueur.

Les dispositions de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire non intégrées au présent avenant restent inchangées et demeurent en vigueur.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective nationale, conclue en application des dispositions légales en vigueur régissant les relations collectives du travail, règle sur le territoire national (y compris les DOM) les relations de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises, quel que soit leur effectif. Les parties signataires n'ont pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les thèmes abordés aux présentes dispositions générales ne justifiant pas de différences d'application basées sur les effectifs. Sont visées les entreprises dont l'activité principale correspond à l'une des activités définies ci-dessous :

a) Fabrication de :

- produits de droguerie pharmaceutique, à l'exclusion des produits chimiques et biochimiques de base ;
- produits d'extraction végétale et animale ;
- produits biologiques et opothérapiques ;
- tous produits et accessoires à l'usage de la médecine, de la pharmacie humaine et vétérinaire.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la nomenclature d'activités française (NAF) annexée au décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises, notamment dans les classes suivantes : 21.10Z « Fabrication de produits pharmaceutiques de base », 21.20Z « Fabrications de préparations pharmaceutiques » ;

b) Fabrication et distribution de réactifs, produits et matériels associés de diagnostic in vitro :

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans la classe suivante : 21.20Z pour la fabrication de réactifs de laboratoire ;

c) Fabrication de médicaments vétérinaires au sens des dispositions des articles L. 606 et suivants du code de la santé publique et de tout autre produit à usage vétérinaire :

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 21.20Z pour l'ensemble de la classe dès lors qu'il s'agit des médicaments à usage de la médecine vétérinaire, 21.20Z pour la fabrication d'autres produits à usage de la médecine vétérinaire ;

d) Recherche, développement et contrôle concernant les activités visées ci-dessus :

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 72.11Z « Recherche-Développement en biotechnologie », 72.19Z « Recherche-Développement en autres sciences physiques et naturelles », 72.20Z « Recherche-développement en sciences humaines et sociales », 71.20B « Analyses, essais et inspections techniques » ;

e) Façonnage ou conditionnement à façon de produits pharmaceutiques, parapharmaceutiques, cosmétiques et d'accessoires, à l'exception de la fabrication exclusive des spécialités pharmaceutiques à usage humain au sens de l'article L. 601 du code de la santé publique.

Est considéré comme façonnage ou conditionnement à façon de produits pharmaceutiques, entrant dans le champ d'application de la présente convention, le fait pour un établissement répondant aux exigences du code de la santé publique sur la pharmacie de mettre à la disposition d'un

autre établissement titulaire d'une AMM, auquel il n'est lié que par un contrat commercial, ses installations, son personnel et son savoir-faire pour la réalisation industrielle de tout ou partie des opérations de fabrication du produit objet de l'AMM.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 21.20Z pour l'ensemble de la classe dès lors qu'il y a contrat commercial, 82.92Z « Activités de conditionnement » pour le conditionnement à façon de produits pharmaceutiques ou parapharmaceutiques ;

f) Services et sous-traitance de la recherche, du développement et du contrôle correspondant aux activités visées aux *a*, *b*, *c* ci-dessus, sous réserve d'un contrat commercial.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 72.11Z « Recherche-Développement en biotechnologie », 72.19Z « Recherche-Développement en autres sciences physiques et naturelles », 72.20Z « Recherche-développement en sciences humaines et sociales », 71.20B « Analyses, essais et inspections techniques » ;

g) Distribution de produits à usage vétérinaire : médicaments, produits d'hygiène, produits de nutrition, produits à usage unique, matériels, réactifs et produits de diagnostic.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans la classe 46.46Z « Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques » pour le commerce de gros des produits à usage vétérinaire ;

h) Commerce de gros et intermédiaire, conditionnement, importation, exportation, représentation ou courtage de matières premières, herboristerie, produits de droguerie, pharmaceutique, produits chimiques à usage pharmaceutique et parapharmaceutique, articles d'hygiène et de tous produits, accessoires et matériels à l'usage de la médecine, de la pharmacie humaine et vétérinaire.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 46.18Z « Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits » pour les services d'intermédiaires du commerce de gros en produits pharmaceutiques, 46.46Z « Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques » pour le commerce de gros de produits et matériels pharmaceutiques.

La référence à la nomenclature d'activités française (NAF) n'est donnée qu'à titre indicatif ; elle n'est déterminante que si elle correspond à l'activité principale exercée par l'entreprise ou l'établissement, telle que définie aux différents paragraphes ci-dessus.

Les dispositions de la présente convention collective sont également applicables aux holdings, sièges sociaux, services administratifs, financiers et d'études de ces entreprises ainsi qu'à leurs annexes ou dépendances : ateliers, entrepôts, bureaux...

Les dispositions de la présente convention collective sont également applicables aux organisations professionnelles (94.12Z), patronales et consulaires (94.11Z) et associatives (quelle que soit leur classe) dont l'activité principale se rapporte aux activités visées dans le présent champ d'application.

Article 2

Avantages acquis et principe de faveur

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restrictions aux avantages, quels qu'ils soient, acquis par les salariés antérieurement à la date de signature.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises quelle qu'en soit la source (décisions unilatérales, usage, accord d'entreprise, etc.).

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable aux salariés sera seul appliqué, y compris les avantages acquis avant la date de signature de la présente convention.

LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

Article 3

Principes généraux

1. Liberté d'opinion

Les parties signataires reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer ou ne pas adhérer à un syndicat.

2. Principe de non-discrimination

Les parties signataires rappellent qu'il ne peut en aucun cas être pris en considération, pour quiconque, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les origines, les croyances, les opinions, les mœurs, le sexe, l'âge, la nationalité, l'ethnie ou les origines, l'état de santé, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une action syndicale.

En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour un salarié d'appartenir ou non à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne le recrutement, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de licenciement, la rétribution, l'avancement et la promotion.

Lorsqu'une décision concernant le recrutement, la conduite, la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, la rétribution, l'avancement et la promotion aura été prise à l'encontre d'un salarié et que celui-ci ou l'une des parties contractantes estimera que cette décision a été prise en violation des dispositions du présent article, les organisations patronales et de salariés intéressées s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter une solution équitable au cas litigieux.

Article 4

Autorisations d'absence

1. Pour faciliter le libre exercice du droit syndical, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées, sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci.

Les organisations de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

2. Des autorisations d'absence payées seront accordées, après préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés appelés à siéger en qualité dans des commissions mixtes convoquées par les pouvoirs publics ou dans des commissions ou instances, bureaux, paritaires constituées d'un commun accord entre les parties signataires ou auxquelles la branche aurait adhéré (exemple : CPNEIS), ou encore dans les organismes suivants :

- comités de gestion des régimes de prévoyance prévus à l'article 28 de la présente convention collective nationale ;
- comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Le nombre des personnes participant à ces commissions sera également fixé d'un commun accord entre les parties signataires.

Les frais de déplacement seront remboursés dans les conditions fixées par l'avenant du 11 février 2011.

3. Des autorisations d'absence rémunérées seront également accordées dans les mêmes conditions aux salariés appelés à siéger dans des commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics.

4. Les absences prévues aux précédents paragraphes compteront comme temps de travail effectif, notamment pour le calcul de la durée des congés payés, et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

5. Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés, aux alternants et aux apprentis désireux de participer à des stages ou à la formation syndicale dans les conditions prévues par la législation. Toutefois, pour un même salarié, le congé pourra être fractionné au maximum en trois périodes.

Article 5

Section syndicale, délégués syndicaux et représentants de section syndicale

Article 5.1

Le délégué syndical

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions du code du travail sur le droit syndical dans l'entreprise et à en faciliter l'exercice aux délégués syndicaux désignés conformément aux dispositions en vigueur.

Les délégués syndicaux doivent pouvoir exercer leurs fonctions dans les limites de la durée qui leur est accordée par la loi.

Outre le délégué titulaire, les organisations syndicales pourront mandater un suppléant en remplissant les critères de représentativité. Ce suppléant est susceptible de remplacer le titulaire. En cas d'absence de ce dernier, l'exercice de la mission par le suppléant sera imputé sur le crédit d'heures du délégué titulaire.

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués syndicaux pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous réserve d'aviser préalablement leur responsable hiérarchique.

Article 5.2

La section syndicale ou syndicat d'établissement

Dans les entreprises ou établissements dans lesquels sont constituées des sections syndicales, l'employeur doit en faciliter l'exercice, notamment pour :

- la collecte des cotisations syndicales ;
- l'affichage des communications syndicales, la distribution des publications syndicales ;
- la réunion mensuelle d'information.

Par ailleurs, un local équipé conformément les dispositions légales en vigueur doit être mis à disposition des sections syndicales.

Article 5.3

Le représentant de section syndicale

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Le représentant de la section syndicale (RSS) bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical mais ne peut, sauf exceptions, négocier et conclure des accords collectifs.

Article 5.4

Moyens de communication

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

1. Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
2. Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
3. Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Article 6

Institutions représentatives du personnel

Les parties signataires rappellent que toutes les entreprises, sans distinction d'effectifs, doivent prendre en compte les demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 6.1

Délégués du personnel

1. Le statut, la mission et le nombre des délégués du personnel ainsi que le nombre des collèges électoraux sont déterminés par la loi.
2. Les élections professionnelles et leurs modalités d'organisation, dont notamment le vote par correspondance et le vote électronique, sont régies conformément aux dispositions légales en vigueur.
3. Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués du personnel pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous réserve d'aviser préalablement leur responsable hiérarchique.

Article 6.2

Comité d'entreprise

1. Le statut, l'organisation et la mission des comités d'entreprise ainsi que le nombre des collèges électoraux, le nombre et le mode d'élection de leurs membres sont déterminés par la loi.
2. La procédure des élections est la même que celle des délégués du personnel définie dans le point 2 de l'article 6.1.
3. Indépendamment de la subvention de fonctionnement prévue par la loi, une subvention devra être déterminée entre le comité d'entreprise et la direction pour le financement des activités sociales et culturelles. Ces financements devront être gérés conformément aux dispositions légales en vigueur.

4. Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les membres du comité d'entreprise pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous réserve d'aviser leur responsable hiérarchique.

Article 6.3

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, l'employeur peut choisir de mettre en place une délégation unique. La délégation unique est mise en place sur décision de l'employeur, après consultation des délégués du personnel (DP) et, s'il existe, du comité d'entreprise (CE). Elle est possible à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement. Les règles électorales sont celles applicables à l'élection des délégués du personnel.

Dans les conditions légales en vigueur, les instances peuvent être regroupées.

Article 6.4

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

1. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est organisé conformément à la législation en vigueur.

2. Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devront recevoir toute information et posséder tout élément leur permettant d'effectuer un contrôle efficace et d'assurer un rôle préventif pour le respect des dispositions ci-dessus.

3. Les membres des CHSCT doivent bénéficier de formation conformément aux dispositions légales, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 6.5

Accès à l'information et base de données économiques et sociales (BDES)

La base de données économiques et sociales (BDES) regroupe toutes les informations transmises de façon récurrente aux Institutions représentatives du personnel.

L'objectif est de faciliter l'exploitation, la compréhension et la mise en perspective des données par les représentants du personnel.

Elle est donc accessible en permanence et contient des informations sur l'année en cours mais également sur les années précédentes et des perspectives pour les prochaines années.

L'entreprise a la charge de construire la BDES, de la maintenir à jour, et définir les modalités d'accès et les conditions de consultation et d'actualisation.

Article 6.6

Comité social et économique

1. Le statut, l'organisation et la mission du comité social et économique sont déterminés conformément à la législation en vigueur.

2. La procédure des élections est définie par la loi.

3. Les membres des CSE doivent bénéficier de formation conformément aux dispositions légales, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 7

Apprentissage et formation professionnelle

1. Les parties signataires s'impliquent activement dans le développement de l'apprentissage, l'accès à l'emploi et la formation professionnelle. Cette dernière doit être orientée dans une perspective

de perfectionnement et de promotion sociale et doit, notamment, contribuer à l'amélioration des conditions d'accueil et d'insertion des jeunes travailleurs dans les entreprises, conformément aux dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle du 18 septembre 2013.

2. Les employeurs s'engagent à faciliter l'apprentissage, l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi et la formation professionnelle continue, conformément aux dispositions du code du travail, ainsi qu'aux termes de l'accord de branche du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

3. Les parties contractantes soulignent le rôle primordial conféré dans ce domaine à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) à laquelle la branche a adhéré par accord collectif du 9 février 2011, et à l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications créé par accord de branche du 27 juin 2012.

Article 8

Formalités de mobilité et de recrutement

Article 8.1

Mobilité interne

a) Public prioritaire

Pour favoriser la promotion, l'évolution interne ou l'insertion des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, avant toute embauche extérieure, les employeurs examineront les candidatures des salariés pour les postes qu'ils estimeront susceptibles d'être tenus par ceux-ci et les convoqueront pour un entretien d'évaluation.

Une information préalable d'ouverture de poste en contrat à durée indéterminée sera transmise aux représentants du personnel.

b) Période probatoire

Dans l'hypothèse où un candidat interne est retenu, il devra satisfaire à l'essai professionnel. Une période probatoire pourra être alors définie. La durée de cette période ne pourra excéder la durée de la période d'essai de la catégorie socioprofessionnelle concernée.

Une prime sera versée à l'issue de ladite période aux intéressés pour tenir compte de leurs nouvelles fonctions. Le montant de cette prime, qui pourra par exemple être égale à la différence de salaire entre les deux postes, reste à définir par l'entreprise.

Si cette période probatoire ne s'avérerait pas concluante, le salarié serait réintégré de plein droit dans son emploi dans les conditions antérieures.

Article 8.2

Formalités de recrutement

Chaque recrutement sera confirmé par un écrit mentionnant la catégorie, l'emploi, le niveau dans la classification, et les différents éléments du salaire d'embauche ainsi que l'horaire habituel de travail et l'établissement auquel est affecté le salarié. Cet écrit devra faire référence à la présente convention collective.

Les employeurs tiendront à la disposition des salariés de leur entreprise le texte de la présente convention collective et les avenants et annexes qui leur sont applicables, ainsi que tout autre document dont la remise est rendue obligatoire par la présente convention collective ou la législation en vigueur. Ils remettront notamment à chaque salarié, au moment de son engagement, un exemplaire du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

Le salarié pourra être engagé par un contrat à durée déterminée ou un contrat à durée indéterminée ; dans le cas de contrats à durée déterminée successifs, le nombre de renouvellements et la durée sont ceux prévus par les dispositions du code du travail.

Le salarié engagé par un contrat à durée déterminée bénéficiera des avantages qui sont accordés au personnel de l'entreprise. Si son contrat se trouve prolongé par un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté partira du premier jour de son entrée dans l'entreprise.

Le salarié pourra être engagé par contrat de travail à temps complet ou à temps partiel (cf. accord de branche relatif au travail à temps partiel). Conformément aux dispositions légales et de la présente convention collective, si l'opportunité d'un changement se présente, les salariés appartenant déjà à l'entreprise seront prioritaires pour demander la modification de leur contrat initial.

Les travailleurs temporaires auxquels les entreprises auront recours selon les dispositions légales auront accès aux moyens de transport collectif et de restauration et aux installations sanitaires mis à la disposition du personnel de l'entreprise utilisatrice dans les conditions prévues pour le personnel permanent de l'entreprise. Ils bénéficieront de tous les avantages qui leur sont reconnus par la loi.

Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile et des salariés en télétravail seront conformes aux dispositions légales ou aux accords (de branche ou d'entreprise) quand ils existent.

Article 8.3

Recrutement externe

Les employeurs pourront faire connaître leurs besoins de personnel aux services et organismes habilités. Ils pourront également recourir au recrutement direct.

Il est entendu que les dispositions de la présente convention collective ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés et, particulièrement des personnes en situation de handicap.

Article 9

Période d'essai

1. La période d'essai afférente à chaque catégorie de salariés est précisée dans les avenants catégoriels à la présente convention collective.

2. La période d'essai s'entend d'une durée de travail effectif et se trouve suspendue en cas d'arrêt de travail, notamment pour cause de maladie.

La période d'essai est renouvelable une fois par accord exprès entre les parties pour une durée ne pouvant dépasser la durée de la période initiale. Par ailleurs, la possibilité du renouvellement devra être mentionnée dans le contrat de travail.

3. Les parties peuvent résilier le contrat de travail pendant la période d'essai en respectant le préavis imposé par les dispositions législatives en vigueur pour la catégorie socioprofessionnelle dont relève le salarié.

4. Quand la visite d'aptitude est requise par la loi, dans le cas où le salarié n'aurait pas eu la possibilité de connaître le résultat de cette dernière avant la fin de la période d'essai, l'employeur devra aviser le salarié que, dans le cas où cette visite conclurait à son inaptitude, il ne pourrait être engagé définitivement.

Faute d'avoir avisé par écrit le salarié de cette éventualité avant la fin de la période d'essai, l'employeur sera tenu de lui verser une indemnité compensatrice de préavis si la visite médicale conclut à son inaptitude.

Article 10

Préavis en cas de rupture du contrat de travail

Article 10.1

Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur doit faire l'objet des formalités prévues par la loi.

La durée de préavis réciproque afférente à chaque catégorie de salariés est précisée dans les avenants à la présente convention collective.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la durée du préavis d'un salarié ayant été reconnu de travailleur handicapé par la CDAPH est doublée sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée de ce préavis.

Dans le cas où l'employeur décide de ne pas faire effectuer tout ou partie du préavis par le salarié, il doit l'en informer par écrit et celui-ci reçoit une indemnité égale à la rémunération qu'il percevrait pendant la durée du préavis restant à courir s'il travaillait.

Pendant la durée du préavis réciproque, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour rechercher du travail. Ces absences seront payées et fixées 1 jour au gré du salarié, 1 jour au gré de l'employeur.

Dans tous les cas, l'employeur ne pourra s'opposer à la prise totale ou partielle de ces heures d'absence, si le salarié en fait la demande.

Il est précisé qu'en cas de rupture conventionnelle, les dispositions relatives aux durées de préavis ne s'appliquent pas.

Article 10.2

Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

La durée du préavis afférent à chaque catégorie de salariés en cas de démission est précisée dans les avenants à la présente convention collective.

Le préavis doit être effectué sauf accord des parties visant à l'écourter. Dans le cas de l'inobservation du préavis par le salarié, celui-ci doit une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il devrait effectuer.

Il est précisé qu'en cas de rupture conventionnelle, les dispositions relatives aux durées de préavis ne s'appliquent pas.

Article 11

Indemnité de licenciement

1. Une indemnité de licenciement calculée en fonction de l'ancienneté dans les conditions prévues aux différents avenants est attribuée aux salariés relevant de la présente convention collective.

2. Lorsqu'elle est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité conventionnelle se substitue à l'indemnité légale de licenciement.

3. Le salaire à prendre en considération pour l'indemnité de licenciement est la rémunération moyenne brute des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement, la formule la plus favorable pour le salarié devant être retenue.

Pour le calcul de cette rémunération entrent en ligne de compte tous les éléments du salaire qui, par leur nature, sont soumis aux charges sociales.

4. En cas de licenciement au cours de l'année suivant le passage à un poste de classification inférieure, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la base des rémunérations effectives payées

avant ce passage. Le salaire à prendre en considération sera le salaire moyen brut des 12 mois ou des 3 derniers mois précédant le passage à un poste de classification inférieure, la formule la plus favorable pour le salarié devant être retenue.

5. L'indemnité de licenciement est versée en totalité à la cessation du contrat de travail.

6. En cas de modification de l'emplacement géographique de l'entreprise, l'indemnité de licenciement est due si ce changement résulte de la seule volonté de l'employeur et si le salarié n'accepte pas ce changement de lieu de travail en raison de la gêne notable qui peut en résulter et dont il devra apporter la preuve.

Article 12

Licenciement pour motif économique

1. Les parties signataires entendent se référer expressément aux dispositions de la loi et des accords nationaux interprofessionnels sur les licenciements collectifs ou individuels pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel pour tout ce qui concerne notamment :

- l'information et la consultation des représentants du personnel ;
- l'information et la saisine de la commission paritaire de l'emploi de la profession dans les conditions en vigueur ;
- les garanties en cas de mutation ;
- les procédures relatives aux mesures sociales envisagées ;
- les procédures de licenciement des salariés concernés et notamment des salariés protégés ;
- les actions tendant à éviter des licenciements pour motif économique.

2. Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat (c'est-à-dire à la fin du préavis exécuté ou non) s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Le salarié est informé de cette priorité de réembauchage et des conditions de mise en œuvre de celle-ci dans la lettre de licenciement.

L'offre de réembauchage dans la même catégorie d'emploi devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception et indiquer, en plus des conditions de travail et du salaire de cette catégorie, la date de prise d'effet de son intégration s'il accepte l'offre qui lui est faite.

S'il n'existe aucune possibilité de réembauche dans l'emploi précédemment exercé, rien ne s'oppose à ce que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour une réembauche dans un emploi différent.

Si un salarié licencié pour motif économique est réembauché en vertu des dispositions ci-dessus, l'ancienneté dont il bénéficiait au moment de son licenciement sera prise en compte lors de son réembauchage pour déterminer le taux de l'indemnité éventuelle de licenciement, de départ en retraite ou de fin de carrière à laquelle il aurait droit éventuellement.

Dans cette hypothèse, l'ancienneté sur laquelle a été calculé le montant de l'indemnité de licenciement qui lui a été versée lors de son licenciement pour motif économique viendra en déduction de l'ancienneté sur laquelle sera calculé le montant de cette indemnité éventuelle.

Le salarié conserve sa priorité de réembauchage dans le cas où il occuperait un emploi dans une autre entreprise, si les obligations du préavis qu'il doit éventuellement effectuer vis-à-vis de cette entreprise ne lui permettent pas, dans les délais fixés, d'accepter l'offre qui lui est faite.

Le fait pour un salarié d'avoir quitté une entreprise ne doit pas empêcher son engagement dans une entreprise similaire, sous réserve du respect des termes d'une éventuelle clause de non-concurrence.

Article 13

Durée du travail

1. Dans le cadre de la législation en vigueur et en l'absence de dispositions conventionnelles autres, tout travail effectué au-delà de la durée légale de travail, telle que définie par les dispositions légales en vigueur, donnera lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 % du salaire pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire pour les heures supplémentaires au-delà de la 8^e.

Cette majoration s'applique non seulement au salaire de base mais également à la prime d'ancienneté éventuelle et à toutes les primes ou majorations de salaire dont le montant est calculé en fonction du temps de travail.

2. Tout travail effectué entre 20 heures et 6 heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Ce travail donnera lieu à une majoration horaire qui ne pourra être inférieure à 20 % du montant du salaire entre 20 heures et 22 heures et à 40 % du montant du salaire entre 22 heures et 6 heures du matin.

Tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficiera d'une prime de panier de nuit fixée à deux fois le minimum garanti prévu par le code du travail et par les dispositions légales en vigueur.

Si le changement de poste est effectué à minuit, l'indemnité de panier est attribuée à une seule des équipes.

Pour les salariés embauchés à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, dont l'horaire habituel de travail comporte des heures de nuit, le contrat de travail devra faire apparaître les majorations pour heures de nuit, telles que définies ci-dessus, dont il est tenu compte dans la fixation du montant des appointements.

3. Tout travail effectué de manière exceptionnelle le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire convenu dans l'horaire de travail donnera lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 100 % du montant du salaire.

Est considéré comme ouvrant droit à cette majoration le travail effectué entre 0 heure et 24 heures, le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire convenu.

En cas d'heures de travail de nuit effectuées ce jour-là, seule la majoration prévue par le présent paragraphe sera applicable, à l'exception de celle prévue au paragraphe 1.

4. Les jours fériés légaux non travaillés ne donnent pas lieu à réduction de salaire. Les jours fériés légaux sont considérés comme jours de travail pour le calcul de l'horaire de la semaine de travail. Le travail effectué un jour férié légal sera payé en supplément en heures majorées de travail selon les dispositions du paragraphe 1 du présent article.

5. Les majorations prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, aux majorations prévues au paragraphe 1.

6. Lorsque la durée effective du travail est supérieure à 6 heures de façon ininterrompue, l'horaire devra comporter une pause de 1 demi-heure sans diminution de salaire sauf accord éventuel d'entreprise plus favorable pour les salariés.

7. Conformément aux dispositions légales en vigueur, la journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :

1° D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;

2° De la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

Article 14

Paielement des salaires

1. Le salaire est la contrepartie du travail.
Tout salarié a la garantie du salaire afférent à son niveau dans la classification.
2. La grille de rémunérations minimales garanties correspondant aux différents niveaux de la classification résulte des accords conventionnels de la branche.
3. Les salaires sont fixés en fonction de la durée normale hebdomadaire réglementaire de travail, telle que définie par les dispositions légales en vigueur.
4. Les salaires doivent être payés au moins une fois par mois à échéance fixe.
Toutefois, les salariés peuvent bénéficier du paiement d'acomptes sur le travail exécuté pendant le mois en cours selon les modalités propres à chaque entreprise.
5. Les salaires effectivement pratiqués doivent respecter les principes d'égalité et de non-discrimination.

Article 15

Travaux pénibles

1. L'hygiène et la sécurité étant garanties selon les stipulations de l'article 6.4 de la présente convention collective, des indemnités seront attribuées pour tenir compte des conditions notoirement pénibles, dangereuses et/ou insalubres dans l'exécution de certains travaux.
2. Ces indemnités seront établies dans le cadre de l'entreprise ou de chaque établissement, après avis des instances représentatives du personnel, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions du travail. Elles pourront éventuellement être incorporées dans le salaire des intéressés.
3. Lorsque des modifications seront apportées aux installations matérielles ou aux conditions du travail, les indemnités pourront être révisées en conséquence, voire annulées, après avis des instances représentatives du personnel.
4. L'entreprise doit fournir à chaque salarié, en complément des équipements de protection individuelle, les vêtements de travail appropriés notamment pour certains travaux particulièrement salissants ou lors de l'emploi de produits corrosifs.

Article 16

Ancienneté : définition et calcul de la prime

Article 16.1

Définition de l'ancienneté

L'ancienneté s'entend du temps de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise, quels que puissent être les changements intervenus dans la situation juridique de celle-ci. Le salarié qui passe d'un niveau de la classification à un autre conserve l'ancienneté acquise.

Lorsque, sur sa demande ou sur celle de son employeur, un salarié est muté au sein d'un groupe, dans une filiale ou un établissement de l'entreprise qui l'emploie, il conserve son ancienneté dans le nouvel établissement où il est appelé à travailler.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- a) les périodes militaires obligatoires, la mobilisation, le rappel ou le maintien sous les drapeaux ;
- b) le service national obligatoire sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise dès la fin de son service national ;
- c) les périodes de congés annuels ou de congés exceptionnels prévus à l'article 30 ;

d) les arrêts de travail pour maladies professionnelles, accidents du travail, maternité, paternité, adoption et solidarité familiale pendant la période légale de repos, visé au paragraphe 3 de l'article 25 de la présente convention collective ;

e) les interruptions de travail pour maladie d'une durée totale continue ou non, inférieure à 6 mois par année civile ;

f) les stages de formation professionnelle suivis dans les conditions prévues par les articles L. 6111-1 et suivants du code du travail.

Lorsqu'un salarié reprend son travail dans les cas listés ci-dessous, la période antérieure à la suspension, à la rupture du contrat de travail ou au licenciement interviendra dans le décompte de l'ancienneté.

Il s'agit donc des cas suivants :

- suspension du contrat (absences et congés exceptionnels de longue durée résultant d'un accord entre les parties, les congés non rémunérés de maternité pris conformément au paragraphe 6 de l'article 25 de la présente convention collective...) ;
- rupture du contrat de travail sur accord des deux parties ;
- licenciement avec une priorité de réembauchage au sens de la loi ou de la présente convention collective, sauf le cas de remplacement définitif pour cause de maladie.

Dans le cas de réembauchage après rupture du contrat de travail, par la démission du salarié ou par suite d'un licenciement pour un motif autre que celui indiqué au point ci-dessus, l'incorporation du temps de présence antérieur à la rupture pour le calcul de l'ancienneté ne constitue pas un droit absolu mais doit, au moment du réembauchage, faire l'objet d'un accord particulier entre les intéressés, accord devant figurer dans le nouveau contrat de travail.

Entre notamment dans ce cas la rupture du contrat de travail intervenant en cas de maladie pour pouvoir au remplacement du salarié.

Article 16.2

Calcul de la prime d'ancienneté

Il est attribué une prime d'ancienneté aux salariés de catégorie ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise inclus de la classification en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

Le taux de la prime d'ancienneté est de 3 % après 3 ans d'ancienneté, taux majoré de 1 % par année d'ancienneté au-delà de 3 ans, avec un plafond de 15 %.

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur la rémunération minimale mensuelle garantie du niveau de classification dans lequel est classé le salarié, proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail. Cette rémunération minimale étant éventuellement augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté est indépendante du salaire de base et s'y ajoute dans tous les cas.

Elle fait l'objet d'un décompte spécial et son versement doit être effectué lors de chaque paie.

Le montant de la prime d'ancienneté ne doit pas être pris en considération dans le calcul effectué pour l'application du salaire minimum conventionnel de la catégorie socioprofessionnelle concernée.

Article 17

Remplacements et travaux multiples

1. Le salarié qui exécute temporairement des travaux habituellement rémunérés par un salaire supérieur au sien, bénéficiera d'une indemnité égale à la différence entre le salaire de base du salarié qu'il remplace et son propre salaire de base.

Pour le calcul de cette indemnité, il ne sera pas tenu compte des primes d'ancienneté éventuelles du salarié remplaçant et du salarié remplacé.

En tout état de cause, la prime d'ancienneté éventuelle du salarié remplaçant sera maintenue à son montant précédent et s'ajoutera à son nouveau salaire.

2. Le salarié qui exécute provisoirement pour les besoins du service des travaux habituellement rémunérés par un salaire inférieur au sien conserve la garantie de son salaire habituel et de son niveau de classification.

3. Lorsque le remplacement devient définitif, la cotation du poste tenu par le collaborateur est révisée conformément à l'accord classification.

Article 18

Bulletin de paie

Les bulletins de paie doivent être rédigés conformément aux dispositions légales et réglementaires et comporter *a minima* :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;

3. S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;

4. Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau qui lui est attribué ;

5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :

a) la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;

b) l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

6. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales mentionnées aux articles R. 3243-2 et R. 3243-3 du code du travail ;

7. Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8. La nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute ;

9. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

10. La date de paiement de cette somme ;

11. Les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congés annuelle est comprise dans la période de paie considérée ;

12. Le montant de la prise en charge des frais de transport public ou des frais de transport personnels.

13. Une recommandation de conserver le bulletin de paie.

Par ailleurs, selon la législation en vigueur, l'employeur peut mettre en place la dématérialisation du bulletin de paie. Le salarié a le droit de s'y opposer préalablement ou postérieurement à l'émission du premier bulletin de paie sous forme électronique.

Article 19

Déplacements de courte durée

Tout déplacement occasionnel en France ou à l'étranger nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

1. Petits déplacements :

1. Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile.

2. Dans ce cas, il sera tenu compte au salarié de ses frais supplémentaires de transport entre le lieu de travail habituel et le lieu de déplacement selon le barème fiscal d'indemnités kilométriques en vigueur, sauf dispositions ou usages d'entreprise plus favorables.

3. Si, du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatrice lui sera allouée. Elle pourra être égale au barème URSSAF en vigueur sans pour autant être inférieure à trois fois le montant du minimum garanti prévu au code du travail.

2. Grands déplacements :

1. Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile et d'une durée comprise entre 1 et 14 jours ouvrés.

2. Dans ce cas, les règles suivantes sont appliquées :

a) Frais de voyage : l'employeur prend à sa charge : les frais effectifs de voyage par les moyens de transport en commun qui s'imposeraient, les frais de transport des bagages personnels conformément aux politiques des transporteurs.

b) Temps de voyage : les heures passées en voyage donneront lieu à une indemnité équivalente au salaire, calculé au tarif normal, que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé pendant ces heures de voyage.

c) Indemnité de séjour (frais de repas et de logement) : sauf en cas de remboursement sur frais réels justifiés, les frais de séjour seront fixés en accord avec l'intéressé.

d) Préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins 48 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

3. Utilisation d'un véhicule personnel du salarié :

En cas d'utilisation d'un véhicule personnel, le remboursement des frais devra tenir compte de la politique de l'entreprise ou à défaut du barème fiscal d'indemnités kilométriques, applicable au même parcours.

Le salarié devra au préalable justifier de la souscription d'une police d'assurances garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité personnelle aux termes des articles 1240, 1241 et 1242 du code civil ainsi que la responsabilité de l'employeur.

Article 20

Déplacements de longue durée

1. Pour les salariés occupant habituellement un poste sédentaire, sont considérés comme déplacements de longue durée en France et à l'étranger les déplacements d'une durée supérieure à 15 jours ouvrés.

2. Ces déplacements seront indemnisés dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 18 ci-dessus pour les grands déplacements.

3. L'utilisation d'un véhicule personnel sera soumise aux dispositions dudit article 18.

4. Le salarié en déplacement de longue durée bénéficiera pour chaque quinzaine d'un jour de repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire ou d'une indemnité forfaitaire correspondant à 1 jour de repos supplémentaire.

L'employeur lui remboursera ses frais de voyage aller et retour du lieu où il a été envoyé en mission à son lieu de résidence habituel ou prendra en charge les frais du conjoint si c'est ce dernier qui rejoint le salarié.

5. Les cas de maladies ou d'accidents seront examinés conformément aux dispositions de l'accord relatif à la prévoyance, de telle sorte qu'en tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement restent à la charge de l'employeur.

6. Dans le cas où la présence d'un proche serait considérée comme nécessaire par le corps médical, le conjoint du salarié ou un autre membre de sa famille pourra se rendre auprès de lui au frais de l'employeur, qui prendra également à sa charge les frais de séjour de cette personne pendant une durée maximale d'une semaine, sauf cas particulier.

Article 21

Changement de résidence

1. Les employeurs s'efforceront de tenir compte de la situation de famille des intéressés dans les décisions visant au changement de résidence nécessité par les besoins du service. À partir du moment où le salarié est prévenu par l'entreprise, il bénéficie d'un délai de réflexion de 1 mois pour donner sa réponse sur un éventuel changement de résidence.

2. Le salarié aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés, ainsi que de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge). On entend par « frais de voyage » le trajet pour se rendre définitivement sur le nouveau lieu de résidence.

En outre, une participation de l'entreprise aux frais de réinstallation du salarié fera l'objet d'un accord particulier.

Si le salarié ne peut pas déménager à la date souhaitée par l'employeur, pour des raisons familiales, un accord spécifique sera mis en place concernant la prise en charge de ses déplacements et frais d'hébergement.

3. Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés ; ceux-ci bénéficient des dispositions sur les déplacements de longue durée.

4. Après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, tout salarié qui serait, sauf pour faute grave, licencié dans un délai de 3 ans sur le lieu de sa nouvelle résidence aura droit sur justification au remboursement de ses frais de déménagement jusqu'au nouveau lieu de travail du salarié dans la limite d'une distance équivalente au précédent déménagement.

5. Dans le cas où le changement de résidence ne serait pas accepté par l'intéressé la rupture du contrat de travail sera considérée comme étant du fait de l'employeur.

Article 22

Mobilité

La mobilité du personnel de l'entreprise tend à favoriser une adéquation constante entre les postes et les membres de ce personnel, et ce dans l'intérêt commun de l'entreprise et de ses salariés.

Les dispositions ci-dessous ne sont pas applicables lorsque des impératifs économiques concernent une ou des suppressions d'emploi et/ou impliquent, pour y parer, un déplacement géographique important du lieu de travail.

1. Champ d'application

Les dispositions du présent article sont limitées aux changements de lieu de travail acceptés par les salariés à l'intérieur du territoire métropolitain, étant rappelé que les déplacements à l'étranger et dans les DOM-TOM font l'objet de l'article 23 ci-dessous.

Elles ne sont pas applicables aux « itinérants permanents », c'est-à-dire les salariés physiquement non présents dans l'établissement contractuel de rattachement pour ce qui concerne leur activité dans le cadre de leur secteur géographique habituel.

Dans les décisions de changement du lieu de travail, il doit être tenu compte de la situation personnelle tels que les impératifs familiaux ou scolaires.

2. Nature et durée du changement de lieu de travail

La modification du lieu de travail doit être telle qu'elle nécessite logiquement le changement de résidence de l'intéressé.

Elle doit être d'une durée d'au moins 18 mois, les déplacements à l'intérieur de la France métropolitaine d'une durée inférieure faisant l'objet des articles 19 et 20 des dispositions générales de la présente convention collective.

L'accord à intervenir entre l'employeur et le salarié doit fixer cette durée de manière précise.

Si l'intéressé décide de ne pas modifier sa résidence malgré les difficultés pratiques que cela peut impliquer, il fait son affaire personnelle des conséquences de son choix et ne peut bénéficier des dispositions du présent article ni de l'article 21 de la présente convention collective.

3. Délai de réflexion

Un délai de réflexion de 1 mois doit être laissé au salarié avant qu'il ne prenne sa décision.

L'employeur doit lui donner toutes informations utiles sur le poste à pourvoir, sur l'environnement, sur les conditions de logement et sur tout autre élément susceptible d'être pris en considération.

Une « mission de reconnaissance » dont les frais seront à la charge de l'employeur, selon des modalités à préciser d'un commun accord, doit être accordée à l'intéressé pour lui permettre de se rendre compte du nouveau travail qui lui est proposé, des conditions de vie de la nouvelle localité, des possibilités de logement et de scolarité...

4. Délai de la réalisation du changement de lieu de travail

Si à la suite de cette « mission de reconnaissance », après le temps de réflexion ci-dessus, le salarié décide d'accepter le poste proposé, un second délai doit être convenu pour la réalisation du changement de lieu de travail.

5. Changement de résidence résultant de la réalisation du changement de lieu de travail.

Pour la réalisation du changement de résidence résultant de la réalisation du changement de lieu de travail, il sera fait application des dispositions de l'article 21 de la présente convention collective.

Dans le délai convenu pour la réalisation du changement de lieu de travail, il sera fait application des dispositions de l'article 20 de la présente convention collective, à partir du moment où le salarié exerce ses nouvelles fonctions et jusqu'à la réalisation effective du changement de résidence.

Article 23

Travail à l'étranger et dans les DOM-TOM

1. Champ d'application

Les salariés qui ont été en service pendant au moins 3 mois dans un ou plusieurs établissements métropolitains d'une entreprise relevant de la présente convention et qui, quelles que soient les dispositions du contrat initial, sans avoir quitté l'entreprise depuis lors, sont déplacés par leur employeur pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine, Corse comprise, sont visés par les présentes dispositions sous réserve que la durée prévue de leur déplacement soit de 10 mois au minimum.

2. Contrat de travail

a) Il est établi un contrat se substituant, pendant le déplacement, au contrat de travail initial et qui régit les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour à l'étranger.

Le contrat de travail initial entre en vigueur de plein droit dès le retour en métropole, sous réserve de ce qui est écrit au paragraphe 4.

b) Préalablement à la signature du contrat, l'entreprise mettra à la disposition du salarié, pendant un délai de 1 mois, une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans le ou les pays où l'intéressé est envoyé et lui communiquera toutes informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement, propres aux lieux d'emploi.

De la même façon, l'entreprise mettra à la disposition du salarié toutes informations utiles concernant sa protection sociale en France (assurance maladie, assurance vieillesse, allocations familiales, chômage, etc.).

c) Dans l'énoncé de ce contrat doivent figurer des stipulations relatives aux postes suivants :

- définition de la fonction et qualification de l'intéressé ;
- lieu(x) d'exercice de la fonction ;
- durée prévue du déplacement ;
- période d'adaptation ;
- régime du travail (horaires et jours) ;
- congés et jours de repos (durée, fréquence et, éventuellement, repos compensateur).

La durée du séjour sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 2 ans, sauf dérogation à prévoir dans le contrat. À cet effet, l'employeur prendra en charge tous les 2 ans un voyage aller et retour en métropole du salarié et de sa famille.

Il prendra également en charge ce retour dans des circonstances exceptionnelles à déterminer d'un commun accord, notamment en cas de décès d'un parent proche :

- montant, modalités et lieux de paiement de la rémunération ;
- modalités du contrôle médical à la charge de l'employeur, avant le départ, pendant le séjour et au retour ;
- conditions de voyage, de transport et de rapatriement ;
- conditions de voyage et de séjour de la famille ;
- frais de voyage, de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes ;
- couverture des risques de vieillesse (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires), invalidité, décès, accidents du travail, maladie et accidents, perte d'emploi ;

- logement éventuel et son équipement ;
- autres avantages éventuels en nature ;
- conditions du rapatriement anticipé pour motifs graves du salarié et de sa famille, notamment en cas de décès, frais d'obsèques et rapatriement éventuel du corps ;
- incidences de l'évolution des conditions politiques, économiques et fiscales au(x) lieu(x) d'activité ;
- modalités de résiliation du contrat.

Les garanties et avantages résultant, pour le salarié, de l'application des dispositions à prévoir à cet égard dans le contrat doivent être au moins équivalents à ceux obtenus dans la présente convention collective nationale et dans ses avenants.

3. Aide et protection

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assurera, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection du salarié et éventuellement de sa famille l'accompagnant, notamment :

- en cas d'accident de santé majeur ;
- en cas de difficultés graves intervenant entre les autorités politiques ou administratives du pays d'accueil et le salarié.

4. Cessation du contrat de travail

En cas de licenciement, le rapatriement du salarié, de sa famille s'il y a lieu et de ses meubles et bagages dans les conditions prévues au contrat, est à la charge de l'entreprise. Ce droit au rapatriement ne pourra être exercé que dans un délai maximum de 9 mois à dater de la notification du licenciement.

Pendant la durée du préavis, l'entreprise fournira à son salarié toutes informations sur les stages de formation professionnelle continue et lui facilitera les inscriptions nécessaires.

En cas de résiliation du contrat autre que le licenciement, l'entreprise a la charge des frais de rapatriement au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps de séjour prévu.

5. Avantages en nature

Les avantages de toute nature dont, en cas de résiliation du contrat, le salarié peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux dont il pourrait bénéficier au titre du paragraphe 4 ci-dessus.

6. Situation au retour en métropole

Il est stipulé que le temps passé en service à l'extérieur dans les conditions visées au présent article entre en ligne de compte, notamment pour :

- la place du salarié au sein de la classification en vigueur dans la profession ;
- le calcul de l'ancienneté ;
- le calcul des diverses indemnités prévues en cas de résiliation du contrat.

À son retour en métropole, le salarié sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions exercées hors métropole.

L'entreprise fera bénéficier le salarié, dès son retour en métropole, de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des techniques, dans la mesure compatible avec les dispositions légales et conventionnelles.

7. Dispositions d'ordre public

En aucun cas, les dispositions contenues dans le contrat et définies au paragraphe 2 ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où le salarié est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public.

8. Protection sociale

Les salariés déplacés continuent, pendant la durée de leur séjour à l'extérieur, à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques d'invalidité, de décès, d'accidents du travail, de maladie, d'accidents et perte d'emploi.

Ces garanties doivent, si nécessaire, compléter les garanties éventuelles de même nature dont le salarié bénéficie en vertu des dispositions obligatoires en vigueur dans le pays d'accueil.

L'entreprise s'efforcera d'en assurer, dans la mesure du possible, la continuité avec les garanties des régimes métropolitains.

Ces garanties seront, dans l'ensemble et toutes choses égales d'ailleurs, équivalentes à celles dont le salarié bénéficierait s'il était resté en métropole.

9. Cas de détachement à l'extérieur dans une autre entreprise

Lorsqu'un salarié est détaché à l'extérieur par l'entreprise au service de laquelle il est en métropole et mis à la disposition d'une entreprise de statut juridique étranger, filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se porte garante pour la filiale de l'exécution des engagements résultant de l'application du présent texte, sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-8 du code du travail.

Dans tous les autres cas de mutation dans une entreprise qui ne serait pas une filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, après application du paragraphe 4, un nouveau contrat doit être négocié avec la nouvelle entreprise.

Article 24

Égalité professionnelle

1. La présente convention collective s'applique indistinctement aux salariés de l'un ou l'autre sexe conformément aux accords de branches et aux avenants sur ce thème.

Les personnes remplissant les conditions requises ont le même accès aux emplois offerts sans aucune discrimination telle que définie par la loi.

2. L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est assurée dans les conditions prévues par le code du travail.

3. Les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités qui pourraient se révéler en matière, notamment, d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle ou de conditions de travail ou d'emploi devront faire l'objet de dispositions appropriées dans les entreprises.

4. Les difficultés pouvant naître de l'application du paragraphe 3 seront éventuellement soumises à l'examen de la commission nationale de conciliation prévue à l'article 35.

5. Intéressement, participation et épargne salariale : le principe d'égalité professionnelle s'applique également à tous les salariés pour les dispositifs d'intéressement, participation et épargne salariale. Les parties signataires rappellent que les modalités de mise en place de ces dispositifs, par accord, doivent répondre aux exigences des dispositions légales en vigueur.

Article 25

Maternité

1. En cas de maternité, les salarié(e)s bénéficient des dispositions protectrices stipulées par la législation en vigueur et en outre des dispositions ci-dessous.

2. Les employeurs tiendront compte de l'état des salarié(e)s enceintes en ce qui concerne leurs conditions de travail. Lorsqu'un(e) salarié(e) en état de grossesse est l'objet d'un changement d'emploi conformément à des prescriptions médicales attestées par un certificat, il lui est assuré le maintien de son salaire antérieur en cas d'affectation sur un poste de qualification inférieure.

3. La période de repos avant et après l'accouchement est fixée d'après les dispositions légales.
4. Après au moins 1 an de présence effective au premier jour de la période légale de repos de maternité, il sera payé aux salariées, pendant ladite période légale, la différence entre le montant de leur salaire de référence et le montant des prestations en espèces auxquelles les intéressées ont droit pour la même période du fait de la sécurité sociale.
5. Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent se rendre en dehors des heures de travail sera payé à leur taux de salaire, y compris la prime d'ancienneté éventuelle et tous les autres éléments de la rémunération.
6. Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié(e) justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit, conformément aux dispositions légales et réglementaires, soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit à la réduction de sa durée de travail conformément aux dispositions conventionnelles relatives au temps partiel.
7. Pendant une durée maximale de 1 an à compter du jour de la naissance les salarié(e)s qui allaitent leur enfant disposent à cet effet de 1 demi-heure payée le matin et de 1 demi-heure payée l'après-midi. Dans ce contexte, les salarié(e)s doivent disposer des conditions reprises par les dispositions légales en vigueur, notamment les dispositions légales relatives au lieu d'allaitement.

Article 26

Indemnité de départ en retraite et indemnité de fin de carrière

L'indemnité de départ en retraite et l'indemnité de fin de carrière sont calculées conformément aux différents avenants en vigueur.

Article 27

Régime de retraite

Les salariés bénéficiant de la présente convention sont obligatoirement affiliés à un régime de retraite complémentaire établi conformément aux dispositions générales suivantes :

1. Conditions d'affiliation

Bénéficient de ce régime tous les salariés cadres et non-cadres dès le début de leur contrat de travail.

2. Cotisations

Les rémunérations prises en considération sont les rémunérations brutes définies comme assiette de la taxe sur les salaires par le code général des impôts et ses annexes, que l'employeur soit ou non assujéti à cette taxe, c'est-à-dire les rémunérations brutes déclarées à l'administration fiscale excluant :

- les indemnités de licenciement ;
- les indemnités de départ et de mise à la retraite pour la partie non imposable.

Pour les salariés bénéficiaires de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au titre des articles 4 et 4 *bis* ainsi que de l'article 36 de l'annexe I, le salaire soumis à cotisations est limité à la tranche inférieure à celle qui supporte les cotisations versées pour la retraite instituée par ladite convention (une fois le plafond de la sécurité sociale).

Pour les salariés non bénéficiaires de ladite convention du 14 mars 1947, le salaire soumis à cotisations est limité à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Les entreprises pourront, en accord avec la majorité de leurs salariés, adopter des dispositions plus favorables en ce qui concerne le taux de cotisation.

Le précompte de la cotisation à la charge du salarié sera effectué par l'employeur comme en matière de sécurité sociale.

3. Droits des participants et allocataires

Les droits des salariés ou anciens salariés ou de leurs ayants droit (tels que conjoints survivants ou orphelins) sont définis par les règlements intérieurs des régimes complémentaires concernés en fonction des cotisations versées. L'âge normal de la retraite est l'âge auquel la pension de retraite du salarié peut être liquidée par la sécurité sociale sans abattement sur le montant normal.

4. Choix des institutions

Les entreprises devront choisir, avec l'accord et après consultation du personnel, conformément à l'article R. 731-8 du code de la sécurité sociale et sous réserve que la compétence professionnelle de ces institutions ait été retenue par l'ARRCO entre :

- l'association générale des retraites par répartition (AGRR) ;
- et la caisse générale interprofessionnelle de retraite pour salariés (CGIS).

Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises ayant, préalablement à leur admission comme membre d'une des chambres syndicales patronales signataires, adhéré à une institution de retraite complémentaire.

5. Changements d'institutions

Les changements d'institutions ne pourront s'effectuer que selon les modalités prévues par les articles 9, 10 et 11 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 et par le règlement intérieur de l'ARRCO.

Article 28

Régime conventionnel de prévoyance (salariés cadres, assimilés cadres et non cadres)

Conformément à l'avenant du 14 décembre 2016 relatif à la modification de l'ancien article 30 des dispositions générales de la convention collective, il est institué un régime conventionnel de prévoyance couvrant les risques décès, incapacité, invalidité et maladie, chirurgie, maternité, et comprenant au travers d'un degré élevé de solidarité des prestations à caractère non directement contributif, pour l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application visé à l'article 1^{er} de la présente convention. Les règles de fonctionnement dudit régime font l'objet d'un accord collectif de prévoyance qui précise notamment la nature et le niveau des prestations dont bénéficie l'ensemble du personnel, ainsi que le taux et la répartition des cotisations pour chacune des catégories dites « cadres » et « non cadres ».

Un comité paritaire de gestion, composé pour moitié de représentants des organisations syndicales patronales et pour l'autre moitié de représentants des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective ou y ayant adhéré par la suite en totalité et sans réserve, a pour mission la mise en œuvre des règles fixées par l'accord collectif de prévoyance en vigueur, dans le respect des dispositions de la présente convention.

La composition et les règles de fonctionnement du comité paritaire de gestion sont définies, en conformité avec la réglementation, par un règlement intérieur annexé à l'accord collectif en vigueur.

Le comité paritaire de gestion veille au bon fonctionnement du régime, étudie les modifications des prestations et des cotisations, définit les orientations des actions à haut degré de solidarité ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et gère le fonds sur le haut degré de solidarité.

Le ou les organismes assureurs, gestionnaires du régime, seront obligatoirement choisis parmi les organismes habilités par les autorités compétentes à assurer les risques prévus par l'accord collectif de prévoyance en vigueur, en respectant la procédure de consultation et de mise en concurrence qui s'impose aux régimes de branche. »

Article 29

Congés payés annuels

1. La durée des congés payés, leurs conditions d'attribution et le montant de l'indemnité de congés payés sont déterminés par la législation en vigueur, notamment par le code du travail, et par les clauses des différents avenants à la convention collective.

La durée légale des congés payés est majorée de :

- 1 jour ouvrable à partir de 5 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrables à partir de 10 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrables à partir de 25 ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrables à partir de 30 ans d'ancienneté.

Les salariés âgés de moins de 20 ans au 31 mai de l'année de référence ont droit à 1 semaine supplémentaire de congés payés.

Dans le cas où l'application des dispositions conventionnelles antérieures ou des usages ouvrirait droit à des congés plus longs que ceux résultant des dispositions ci-dessus ou à une indemnité plus élevée, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

Les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, jusqu'à une durée totale de 2 mois pendant la période de référence (d'acquisition des congés fixée par chaque entreprise), sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés, sous réserve d'une présence effective d'une durée minimale de 2 mois pendant la période de référence.

2. La période de prise du congé principal est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Cependant, si le bénéficiaire d'un congé en exprime le désir lors de l'établissement de la liste des congés, il pourra, après accord écrit avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue ci-dessus. En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur selon d'abord les nécessités du service et, ensuite, dans toute la mesure du possible, selon les désirs particuliers des intéressés, en tenant compte de la situation de famille et de l'ancienneté, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou dans le secteur public.

Les conjoints appartenant à la même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs sera porté à la connaissance du personnel (par tout moyen) aussitôt que possible et, en tout cas, 3 mois au moins avant le début de la période des vacances.

Lorsqu'un salarié se trouve par suite d'un arrêt de travail dans l'impossibilité de prendre son congé à la date fixée par l'employeur, la période de prise de congés sera reportée pour lui pour une durée de 15 mois à compter de la date de reprise du travail.

Si néanmoins, ce report ne lui permettait pas de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant aux jours normaux de congés auxquels il a encore droit lui sera alors versée. Les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence, uniquement par suite de maladie ou d'accident, pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés auxquels ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence.

Lorsque les nécessités de son service rendent indispensable le rappel exceptionnel d'un salarié avant l'expiration de son congé, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée de 2 jours

ouvrables auquel s'ajouteront les délais de route aller et retour et le temps de congé restant à courir. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement ainsi que tous les autres frais nécessités par ce rappel lui seront remboursés sur justification.

3. En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congés payés acquise au moment du décès sera versée aux ayants droit.

4. Des dispositions particulières seront prises afin de faciliter aux salariés étrangers ou originaires des territoires non métropolitains, la prise de leur congé.

5. Lorsque le 1^{er} Mai se situera un jour généralement chômé dans l'entreprise, il donnera droit à un jour de repos compensatoire payé qui sera fixé d'un commun accord dans l'entreprise.

Article 30

Congés exceptionnels

Les salariés, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ont droit, sur justification, à des congés payés exceptionnels pour événements de famille dans les conditions suivantes :

- mariage ou conclusion d'un Pacs du salarié : 5 jours.
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur ou des beaux-parents : 3 jours ;
- décès des grands-parents : 1 jour ;
- reconnaissance de la survenue d'un handicap chez un enfant à charge fiscalement : 2 jours.

Ces congés ne se cumulent pas avec ceux prévus par les dispositions légales mais les remplacent lorsqu'ils sont plus favorables.

Les jours de congés supplémentaires ainsi accordés se situent en dehors des repos hebdomadaires et des congés payés.

Les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté ont droit pour les mêmes événements aux congés exceptionnels rémunérés dans la limite de ce qui est prévu par les dispositions légales en vigueur.

Des autorisations d'absence non rémunérées pourront être accordées dans le cas où la présence d'un salarié serait nécessaire pour soigner le conjoint, un enfant ou une personne à charge, gravement malade, ainsi que l'attesterait un certificat médical.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le don de jours de congés ou de repos peut être mis en place au profit d'un salarié parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade et nécessitant une présence soutenue. Ce dispositif est étendu aux salariés aidant une personne proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Les modalités de mise en œuvre du don de congés ou de repos sont définies par la loi.

Article 31

Inventions des salariés

1. Les parties signataires ont conscience de l'intérêt que présente une mise en application de la loi du 13 juillet 1978 sur les inventions de salariés. En effet, les salariés peuvent être amenés à proposer des inventions à l'occasion de l'exécution de leur travail.

2. Inventions concernées

Qu'elles soient brevetables ou non, les inventions qui sont l'objet du présent article doivent avoir un résultat bénéfique pour l'entreprise et/ou pour les salariés sur :

- la productivité ;
- la rentabilité ;

- les conditions de travail ;
- la sécurité.

Celles-ci, qui peuvent porter sur des produits ou des procédés, sont classées en deux catégories :

a) Innovations pures

Innovations exploitables avec profit pour l'entreprise et susceptibles de faire l'objet d'une déclaration de propriété industrielle en France et à l'étranger.

b) Substitutions novatrices

Ces inventions peuvent concerner un changement de méthode, de procédure d'organisation dans tous les domaines de la vie de l'entreprise.

Leur adoption doit constituer une amélioration réelle dans la productivité, la rentabilité, les conditions de travail, la sécurité...

Ces inventions doivent pouvoir être utilisées de façon permanente et donner un résultat systématique et répétitif.

3. Examen de l'existence et de l'intérêt des inventions et d'une éventuelle rémunération d'un ou de plusieurs salariés.

Une telle appréciation ne peut être effectuée que dans le cadre de l'entreprise en raison du caractère primordial des aspects concurrentiels et confidentiels de l'utilisation des inventions.

Elle doit être confiée à une commission paritaire dont les membres sont soumis à une obligation de réserve.

La composition de cette commission est fixée par un accord conclu au sein de l'entreprise en fonction de l'importance de ladite entreprise, et sa délégation de salariés doit comprendre des représentants du personnel.

Cette commission a pour fonction de rechercher si un ou plusieurs salariés peuvent percevoir, ensemble, une rémunération spéciale pour une invention.

Elle a une mission de proposition et non un pouvoir de décision, la décision appartenant, en définitive, à l'employeur.

Pour permettre l'enregistrement de l'antériorité du projet du ou des salarié(s), qui est primordiale, la commission doit être saisie par l'intéressé et l'innovation doit être consignée par écrit contre émargement et reçu.

4. Salariés rémunérés

Les présentes dispositions sont applicables à l'ensemble du personnel salarié de l'entreprise.

La situation des salariés auteurs d'une invention brevetable n'entrant pas dans la mission permanente ou ponctuelle qui leur est effectivement confiée ou relevant d'un autre domaine d'activité que celui pour lequel ils sont déjà rémunérés est régie par le paragraphe 2 de l'article 1^{er} de la loi du 2 janvier 1968, modifiée et complétée par la loi du 13 juillet 1978.

Substitutions novatrices ou inventions non brevetables :

La rémunération des salariés investis d'une mission inventive qui correspond à leurs fonctions inventives ou chargés d'études ou de recherches qui leur sont explicitement confiées est précisément motivée par une activité de cette nature.

La découverte d'une telle invention ne peut, a priori, donner lieu à une rémunération complémentaire.

Les salariés auteurs d'une telle invention n'entrant pas dans la mission permanente ou ponctuelle qui leur est effectivement confiée ou relevant d'un autre domaine d'activité que celui pour lequel ils sont déjà rémunérés bénéficient des dispositions du présent accord.

Le versement d'une rémunération éventuelle ne peut concerner que les salariés présents dans l'entreprise au moment de l'exploitation de l'« invention ».

Lorsque la rupture du contrat de travail avant la date d'exploitation relève de l'initiative de l'employeur ou résulte du départ à la retraite de l'inventeur, la commission paritaire prévue à l'article 3 du présent article doit être informée par la partie la plus diligente.

Elle reste dépositaire et garante des droits éventuels des salariés auteurs d'inventions.

5. Conditions de versement et montant de la rémunération

a) Innovations pures ou inventions brevetables

En raison, notamment, de la diversité des situations, la détermination du montant et les conditions de la rémunération éventuelle doivent relever d'un accord entre l'employeur et le salarié, auteur de l'invention, au sein de l'entreprise et sous avis de la commission.

Les parties peuvent prendre en considération le cadre général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, les difficultés de la mise au point pratique, la contribution personnelle originale de l'inventeur et l'intérêt économique de l'invention.

b) Substitutions novatrices ou inventions non brevetables

La rémunération éventuelle doit être fixée d'un commun accord, sous avis de la commission.

Article 32

Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

Une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) est instituée conformément à la législation en vigueur par accord portant création de celle-ci, annexé à la présente convention collective.

Cet accord a pour objet de définir les missions de la CPPNI et l'articulation de celle-ci avec les commissions déjà existantes au sein de la branche (commission sociale paritaire et commission nationale paritaire d'interprétation).

Article 33

Commission sociale paritaire

Le rôle de la commission sociale paritaire est d'examiner toute question et de conclure éventuellement tout accord concernant la présente convention, ses avenants et ses annexes, notamment en matière de salaires, plus généralement toutes dispositions régissant les rapports de travail dans les entreprises soumises à la présente convention.

La commission est composée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et des organisations syndicales patronales représentatives de la branche.

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés seront remboursés conformément aux dispositions de l'article 4, dans la limite du nombre de personnes fixé par ledit article.

La commission doit se réunir dans le délai de 2 mois à dater du jour de la réception de la demande de convocation.

Lorsqu'une demande de convocation émane d'une organisation syndicale représentative de salariés signataire de la présente convention, celle-ci doit indiquer, outre son objet, trois dates aux-

quelles pourrait se tenir cette réunion situées entre le 15^e et le 30^e jour de la réception présumée de la demande.

Les organisations syndicales patronales, soit au reçu de cette demande, soit d'elles-mêmes si elles sont à son origine, communiquent aux autres organisations l'objet de la réunion ainsi que les dates proposées. La date retenue est celle qui recueille l'agrément de la majorité des participants.

Article 34

Commission nationale paritaire d'interprétation

1. Le rôle de la commission nationale paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention.

2. La commission est composée au maximum de deux délégués titulaires et de deux délégués suppléants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total de représentants des organisations patronales.

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés seront remboursés conformément aux dispositions de l'article 4.

3. La commission est convoquée dans les formes et les délais prévus à l'article 33.

4. La commission peut d'un commun accord entre ses membres et pour éclaircir ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

5. Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des parties signataires représentées, le texte de cet avis signé par la commission a la même valeur conventionnelle que les clauses de la présente convention.

6. La commission doit rendre un avis par question posée. Chaque avis rendu est envoyé par courrier aux fédérations nationales et mis à disposition sur le site internet de l'organisation regroupant les organisations patronales. Les parties contractantes instituent la possibilité d'une signature électronique de l'avis rendu par la commission.

Article 35

Commission nationale paritaire de conciliation

1. Le rôle de la commission nationale paritaire de conciliation est de tenter de régler les conflits collectifs résultant de l'application de la présente convention.

2. La commission est composée au maximum de deux délégués titulaires et de deux délégués suppléants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total de représentants des organisations patronales.

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés seront remboursés conformément aux dispositions de l'article 4.

3. La commission est convoquée dans les formes prévues à l'article 34 mais doit statuer dans un délai de 15 jours. Ce délai peut être prorogé d'un commun accord entre les parties signataires.

4. La commission peut d'un commun accord entre ses membres et pour certains de ses travaux faire appel à un ou plusieurs experts.

5. La commission peut demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

Article 36

Dénonciation et révision de la convention collective

1. Toute dénonciation de la convention et toute demande de révision par l'une des parties contractantes devront être portées par lettre recommandée avec avis de réception à la connaissance des

autres parties contractantes, avec préavis de 1 mois, ou décidé d'un commun accord entre les parties signataires (uniquement pour la révision).

2. Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 4 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

En ce qui concerne les salaires, les demandes de révision peuvent être faites sans tenir compte de la règle ci-dessus.

3. La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte relatif aux points faisant l'objet de la dénonciation ou de la révision. Les discussions devront commencer au plus tard dans les 30 jours qui suivront la date figurant sur l'accusé de réception de la lettre recommandée de notification.

4. Le texte de la convention faisant l'objet d'une dénonciation ou celui des articles faisant l'objet d'une demande de révision restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions conformément aux dispositions des articles L. 2261-10 et suivant du code du travail.

Article 37

Application de la convention collective

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions de la présente convention collective, de ses avenants et de ses annexes.

Elles prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

Article 38

Dépôt et extension de l'avenant

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail.

Il est opposable aux entreprises adhérentes à un syndicat professionnel patronal au lendemain de la date de son dépôt et au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension pour les autres entreprises.

Les dispositions du présent avenant feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 39

Adhésion

Conformément aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale de travailleurs, toute organisation syndicale d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement peuvent adhérer ultérieurement à la présente convention.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit la notification de l'adhésion aux autorités compétentes.

Fait à Paris, le 17 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196

Convention collective nationale
IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

AVENANT DU 19 JANVIER 2018
MODIFIANT L'ARTICLE 3.06 DE L'ANNEXE VIII RELATIF AUX DISPOSITIONS PARTICULIÈRES
AUX EMPLOIS DE LA SÛRETÉ AÉRIENNE ET AÉROPORTUAIRE

NOR : ASET1850843M
IDCC : 1351

Entre :

SESA,

D'une part, et

SNEPS CFTC ;

FMPS UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Modification de l'article 3.06 de l'annexe VIII
de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité*

L'article 3.06 est modifié comme suit :

Il est versé une prime, liée à la performance individuelle, représentant un montant maximum de 1 mois de salaire brut de base par an pour un salarié de performance satisfaisante.

Cette prime est versée, à trimestre échu, aux salariés présents à l'effectif au dernier jour du trimestre de référence et physiquement présents sur les postes de travail au moins 1 jour sur la période trimestrielle considérée.

Le droit à perception de cette prime est ouvert dès que les salariés concernés ont atteint 6 mois d'ancienneté continus au sein de l'entreprise.

Exemple : un salarié entré le 15 janvier perçoit, à trimestre échu, une PPI calculée pour la période allant du 16 juillet au 30 septembre.

Dans la situation particulière de modification de la situation juridique de l'employeur (changement d'employeur consécutif à un transfert de marché au sens de la présente convention collective ou autre modification telle que : succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société...), le calcul de l'ancienneté requise correspond au cumul des périodes continues passées au sein de l'ancien employeur puis du nouvel employeur.

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur telle que décrite dans le paragraphe ci-dessus, le montant de la prime est calculé et versé par chacun des employeurs au prorata de la période passée chez chacun d'entre eux.

Ce montant se décompose comme suit :

1. Une part fixe de 500 € annuels brut (pour un salarié à 151,67 heures), versée au prorata du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel. Le montant de cette part fixe sera revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.
2. Une part variable correspondant au maximum à la différence entre le montant versé au titre de la part fixe visée à l'alinéa précédent et 1 mois de salaire brut de base du salarié, versée selon les critères suivants :

2.1. Fraction de la part variable liée à des critères définis par l'entreprise (50 %)

50 % du montant de la part variable seront versés selon des critères permettant d'évaluer la performance au poste de travail. Ces critères seront obligatoirement définis par chaque entreprise avant le 31/12 de l'année précédente et pourront notamment porter sur : l'assiduité et la ponctualité des salariés, les résultats aux tests internes à l'entreprise, les résultats aux tests des services officiels, le relationnel client – passagers, l'attitude au poste et la présentation de la tenue.

Compte tenu de la variété des situations, des contextes, des contraintes et donc des paramètres d'appréciation, les modalités et conditions plus précises d'attribution de cette prime devront être fixées au sein de chaque entreprise et, le cas échéant, pour chaque site aéroportuaire. Dans ce cas, en cas de changement de site en cours de période, la prime est versée sur la base de la durée passée sur chaque site, par référence aux critères applicables sur celui-ci.

Les règles et conditions d'attribution devront faire l'objet d'une information au comité d'entreprise/d'établissement, au comité social et économique ou aux délégués du personnel du site ou de l'agence de rattachement, avant le 31/12 de l'année précédente.

2.2. Fraction de la part variable liée à des critères communs à l'ensemble des entreprises (50 %)

50 % du montant de la part variable seront versés selon des critères permettant d'évaluer l'assiduité et la ponctualité des salariés à leur poste de travail.

2.2.1. Absences

Absences justifiées

Toute absence non assimilée à du temps de travail effectif au cours du trimestre considéré entraînera la proratisation, à due proportion, du montant dû pour ce même trimestre.

Une annexe au présent accord précise les absences assimilées à du temps de travail effectif (liste donnée à titre indicatif, non limitative et susceptible d'évolution en fonction des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou des décisions jurisprudentielles ultérieures).

Les absences consécutives à une participation à un mouvement de grève sont sans conséquence pour l'attribution et le calcul de la prime de performance individuelle.

Absences injustifiées

Toute absence injustifiée au cours du trimestre considéré entraînera la suppression du montant dû pour ce même trimestre.

Les absences injustifiées sont celles pour lesquelles le salarié ne peut produire aucun justificatif valable et attesté au sens de l'art 7.02 de la CCN.

2.2.2. Retards

Les retards sont appréciés sur une période mensuelle. Les retards ont un effet minuteur sur le versement dû au titre du trimestre considéré.

Le montant de la part variable trimestrielle liée à des critères communs à l'ensemble des entreprises (50 %) sera minoré d'un tiers en cas de :

- deux retards ;
- ou un retard s'il est supérieur à 20 minutes constaté(s) au cours du mois considéré.

Exemples (N. – B : les exemples ci-dessous ne visent que les effets des seuls retards, or, la prime peut également être affectée par les absences prévues au 2.2.1) :

- si un retard de plus de 20 minutes en janvier et aucun retard en février et mars : retrait de 1/3 des 50 % ;
- si deux retards en février et aucun retard en janvier et mars : retrait d'1/3 des 50 % ;
- si un retard de plus de 20 minutes en février et deux retards en mars : retrait de 2/3 des 50 % ;
- si un retard (de moins de 20 minutes) en janvier + un retard (de moins de 20 minutes) en février + un retard (de moins de 20 minutes) en mars : aucune retenue sur les 50 %.

Les retards occasionnés par les moyens de transport (bus, navettes...) internes aux plates-formes aéroportuaires, ou consécutifs à des incidents survenus dans l'enceinte de ces mêmes plates-formes (ex : bagage abandonné), seront sans impact sur le versement de la part variable.

3. Dispositions concernant l'encadrement

L'encadrement se définit comme les personnels assurant des fonctions de management d'équipe, ce qui correspond *a minima* à la classification « chef d'équipe ».

Les dispositions et critères du paragraphe 1 et 2.1 du présent accord leur sont applicables.

Les critères d'assiduité définis au 2.2 ne leur sont pas applicables. Le montant de la part variable (50 %) prévu à l'article 2.2 sera donc versé aux encadrants concernés sur la base de critères de management définis par l'entreprise. Ces critères devront faire l'objet d'une information au comité d'entreprise/d'établissement, au comité social et économique ou aux délégués du personnel du site ou de l'agence de rattachement, avant le 31/12 de l'année précédente.

4. Information du salarié

Tous les critères retenus et les appréciations portées seront déterminés et validés objectivement par l'employeur, suivant un barème basé sur des indicateurs, paramètres et tous éléments de suivi et de consignation, tangibles, mesurables, démontrables, traçables.

Chaque salarié pourra, sur simple demande, obtenir de son entreprise le détail du calcul qui lui a été appliqué au titre du trimestre considéré.

Article 2

Non-cumul

En cas d'évolution de la législation sociale ou de la convention collective, cette prime ne pourra en aucun cas se cumuler avec une compensation ayant le même objet que l'un de ceux précédemment traités.

Article 3

Durée de la convention, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé, en tout ou partie, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre en recommandé avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 5

Prise d'effet

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2019.

Fait à Paris, le 19 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE INDICATIVE DES ABSENCES ASSIMILÉES À TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

(Liste non limitative et susceptible d'évolution en fonction des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou des décisions jurisprudentielles ultérieures)

Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Le temps pendant lequel un salarié est rappelé ou maintenu sous les drapeaux.

Les absences autorisées pour les candidats à certaines fonctions électives nationales.

Les autorisations d'absence des salariées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Les autorisations d'absence des salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique.

Les autorisations d'absence du conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Le congé pathologique prénatal et postnatal.

La journée d'appel de préparation à la défense.

Les périodes d'activité de réserve opérationnelle.

L'absence pour don d'ovocyte.

La période de congés payés de l'année précédente.

Les périodes de congé maternité, de paternité et accueil de l'enfant et d'adoption.

Les contreparties obligatoires en repos (repos compensateurs).

Les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail.

Les congés exceptionnels pour événements familiaux accordés par la loi, la CCN, les accords d'entreprise, les usages et les avantages individuels acquis.

Le congé mutualiste.

Jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article.

Les temps de mission et de formation des sapeurs-pompiers.

Les périodes d'activité partielle pour la totalité des heures chômées.

La durée du congé individuel de formation.

Le congé pour effectuer un bilan de compétences.

Les périodes de formation des cadres et animateurs de jeunesse.

Les congés de formation à la sécurité.

Le stage de formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise.

La formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le temps consacré à suivre une formation au titre du reliquat de DIF, du CPF pendant les heures de travail.

Le temps passé à suivre une action de formation dans le cadre du plan de formation.

Les actions de formation pour assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

La durée du congé de formation économique, sociale et syndicale accordée aux travailleurs.

Le salarié qui n'est pas titulaire d'un diplôme professionnel, ou qui n'est pas lié par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle répondant à des conditions fixées par voie légale, a droit, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 25 ans révolus, à un congé lui permettant de suivre des actions de formation du type de celles mentionnées à l'article L. 6313-1 5°.

Le congé de représentation accordé aux salariés, membres bénévoles d'une association ou d'une mutuelle.

Le crédit d'heures des représentants du personnel.

Le temps passé à la négociation collective.

Le temps passé hors de l'entreprise, pendant le temps de travail, par les conseillers prud'hommes salariés, dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que les autorisations d'absence pour les besoins de la formation à laquelle ils ont droit.

Le temps pris par les salariés, membres du conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale, sur les heures de travail, pour assister aux réunions plénières de ce conseil ou des commissions qui en dépendent.

Le temps pris sur les heures de travail par les salariés assurant la représentation d'associations familiales pour assister à certaines réunions.

Le temps pris sur les heures de travail par les salariés siégeant au conseil d'administration du fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés ou dans une commission pour l'insertion des populations immigrées pour assister aux réunions de ces organismes.

Le temps passé au titre du droit de retrait exercé par un salarié confronté à un danger grave et imminent.

Accord collectif
FONDS D'ASSURANCE FORMATION
DES PROFESSIONS LIBÉRALES
(28 octobre 1992)

(Étendu par arrêté du 15 décembre 2000,
Journal officiel du 21 décembre 2000)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 10 JUILLET 2018
DE LA CNPL À L'ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2000 ET À SES AVENANTS SUBSÉQUENTS
NOR : ASET1850850M

Paris, le 10 juillet 2018.

*La CNPL, 11, boulevard de Sébastopol, 75001 Paris, à la direction général du travail, minis-
tère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 39-43, quai
André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur,

En application de l'article D. 2231-8 du code du travail, j'ai l'honneur de vous faire connaître l'adhésion de la chambre nationale des professions libérales à l'accord du 15 novembre 2000 et à ses avenants subséquents listés et annexés à la présente.

Je vous remercie, conformément à l'article D. 2231-8 dernier alinéa, de bien vouloir m'en délivrer récépissé.

Je vous prie de croire, Monsieur le directeur, en l'assurance de ma haute considération.

Le président.
Membre du conseil économique et social et environnemental.

P. – J. : Liste en annexe

Adhésion de la chambre nationale des professions libérales à l'accord du 15 novembre 2000 et à ses avenants subséquents.

Liste des accords et avenants – copie des informations aux parties signataires :

1. Accord du 15 novembre 2000
2. Avenant n° 1 du 6 décembre 2007
3. Avenant du 4 août 2011
4. Avenant n° 2 du 20 octobre 2011
5. Avenant n° 3 du 19 novembre 2014
6. Avenant relatif aux statuts du 19 novembre 2014
- 7 à 11. Notification aux partenaires sociaux
12. Notification à l'UNAPL

Brochure n° 3026

Convention collective nationale
IDCC : 2728. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET RAFFINERIES DE SUCRE

AVENANT N° 9 DU 31 JANVIER 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES
ET À LA PRIME D'ANCIENNETÉ AU 1^{ER} FÉVRIER 2018

NOR : ASET1850864M
IDCC : 2728

Entre :

SNFS,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (IDCC : 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage le syndicat national des fabricants de sucre de France – SNFS et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2241-1 du code du travail et conformément à l'article 9.106 de la convention collective du 31 janvier 2008 qui prévoit l'examen de la conformité de la convention collective en regard des évolutions des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles qui pourraient avoir des impacts sur sa rédaction, les signataires de la convention collective du 31 décembre 2008 ont convenu :

Article 1^{er}

Rémunérations

Les salaires visés à l'annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008, modifiés par avenant n° 8 du 26 avril 2016, sont revalorisés au 1^{er} février 2018, comme suit :

1. Les rémunérations et primes visées à l'avenant n° 8 de la convention collective sont majorées de 0,8 % au titre de 2017 ;
2. Les rémunérations et primes résultant de cette majoration sont augmentées de 1,2 % à compter du 1^{er} février 2018.

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties, les primes et le barème des primes d'ancienneté figurant respectivement en annexe III et IV de la convention collective du 31 janvier 2008 sont modifiés en conséquence et figurent en page 5 et 6 du présent avenant.

Article 1.1

Dispositions diverses

Les partenaires sociaux conviennent également de porter à l'ordre du jour de la commission paritaire du 7 mars 2018, les points suivants et ce, afin, notamment, de déterminer une méthode de travail et un calendrier pour :

- mettre en place la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- examiner la nécessité de réviser les classifications ;
- négocier la qualité de vie au travail (QVT) ;
- réviser la convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 afin d'assurer sa mise en conformité avec la loi du 8 août 2016 et les ordonnances du 22 septembre 2017.

Les organisations signataires confirment l'importance qu'elles attachent à la COPANIEF en tant que CPNEFP de la branche. À cet effet, elles définiront à l'occasion de la réunion paritaire du 7 mars un calendrier de réunions pour permettre le renforcement de la politique formation de la branche notamment en s'appuyant sur l'étude réalisée par le « BIPE » pour OBSERVIA et datée du 3 décembre 2015 : analyse prospective de la branche de l'industrie du sucre et enjeux RH liés à la suppression des quotas sucriers en 2017.

Article 2

Dépôt

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Article 3

Entrée en vigueur et extension

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

Il entrera en vigueur le 1^{er} février 2018.

Fait à Paris, le 31 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES

Grille intermédiaire de calcul (majoration de 0,8 % sur grille 2016)

(En euros.)

| CATÉGORIE | CLASSE | RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle garantie |
|-----------------------------------|--------------|--|
| Ouvriers, employés ⁽¹⁾ | 1 – niveau A | 19 142,79 |
| | 1 – niveau B | 19 503,22 |
| | 2 – niveau A | 19 947,20 |
| | 2 – niveau B | 20 481,16 |
| | 3 – niveau A | 21 115,84 |
| | 3 – niveau B | 21 855,18 |
| | 4 – niveau A | 22 707,16 |
| | 4 – niveau B | 23 683,33 |
| Agents de maîtrise, techniciens | 5 – niveau A | 24 796,32 |
| | 5 – niveau B | 26 061,07 |
| | 6 – niveau A | 27 494,88 |
| | 6 – niveau B | 29 117,22 |
| | 7 – niveau A | 30 951,12 |
| | 7 – niveau B | 33 025,36 |
| Cadres | 8 | 35 369,75 |
| | 9 | 42 443,23 |
| | 10 | 53 054,65 |

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ⁽¹⁾ : 26 453,53 € ;

Ingénieurs et cadre confirmé ⁽¹⁾ : 36 799,72 € ;

Cadre supérieur : 68 992,70 €.

Prime de panier, poste de 8 heures : 5,44 € ;

Prime de panier, poste de plus de 8 heures : 6,87 € ;

Prime de vacances : 470,00 €.

Prime de polyvalence :

Validation de la formation la première année : 172,61 € ;

Exercice de la polyvalence la première année : 172,61 € ;

Exercice de la polyvalence les années suivantes : 345,23 €.

⁽¹⁾ > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.)

ANNEXE II

Barème prime d'ancienneté intermédiaire

(Majoration de 0,8 % sur primes 2016)

| CLASSE | 1 | 0 | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Niveau | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B |
| ≥ 3 < 6 | 431 | 450 | 472 | 492 | 514 | 534 | 553 | 576 | 589 | 621 | 654 | 685 | 717 | 749 |
| ≥ 6 < 9 | 861 | 904 | 944 | 985 | 1 027 | 1 067 | 1 108 | 1 150 | 1 177 | 1 240 | 1 305 | 1 369 | 1 432 | 1 497 |
| ≥ 9 < 12 | 1 293 | 1 355 | 1 418 | 1 479 | 1 542 | 1 603 | 1 665 | 1 727 | 1 770 | 1 865 | 1 962 | 2 059 | 2 156 | 2 250 |
| ≥ 12 < 15 | 1 724 | 1 807 | 1 890 | 1 972 | 2 056 | 2 137 | 2 221 | 2 303 | 2 357 | 2 488 | 2 616 | 2 743 | 2 873 | 3 002 |
| ≥ 15 ans | 2 156 | 2 259 | 2 361 | 2 465 | 2 569 | 2 672 | 2 776 | 2 879 | 2 48 | 3 109 | 3 270 | 3 430 | 3 592 | 3 752 |

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers, employés et agents de maîtrise et techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

ANNEXE III

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} février 2018

(En euros.)

| CATÉGORIE | CLASSE | RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle garantie |
|-----------------------------------|--------------|--|
| Ouvriers, employés ⁽¹⁾ | 1 – niveau A | 19 372,51 |
| | 1 – niveau B | 19 737,26 |
| | 2 – niveau A | 20 186,57 |
| | 2 – niveau B | 20 726,93 |
| | 3 – niveau A | 21 369,23 |
| | 3 – niveau B | 22 117,45 |
| | 4 – niveau A | 22 979,64 |
| | 4 – niveau B | 23 967,53 |
| Agents maîtrise, techniciens | 5 – niveau A | 25 093,88 |
| | 5 – niveau B | 26 373,81 |
| | 6 – niveau A | 27 824,81 |
| | 6 – niveau B | 29 466,63 |
| | 7 – niveau A | 31 322,53 |
| | 7 – niveau B | 33 421,66 |
| Cadres | 8 | 35 794,19 |
| | 9 | 42 952,55 |
| | 10 | 53 691,30 |

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 504,23 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ⁽¹⁾ : 26 770,98 € ;

Ingénieurs et cadre confirmé ⁽¹⁾ : 37 241,31 € ;

Cadre supérieur : 69 820,61 €.

Prime de panier, poste de 8 heures : 5,51 € ;

Prime de panier, poste de plus de 8 heures : 6,95 € ;

Prime de vacances 475,65 €.

Prime de polyvalence

Validation de la formation la première année : 174,69 € ;

Exercice de la polyvalence la première année : 174,69 € ;

Exercice de la polyvalence les années suivantes : 349,37 €.

⁽¹⁾ > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.

ANNEXE IV

Prime d'ancienneté Montant annuel applicable au 1^{er} février 2018

| CLASSE | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Niveau | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B |
| ≥ 3 < 6 | 436 | 455 | 477 | 497 | 520 | 540 | 559 | 582 | 596 | 628 | 661 | 693 | 725 | 757 |
| ≥ 6 < 9 | 871 | 914 | 955 | 996 | 1 039 | 1 079 | 1 121 | 1 163 | 1 191 | 1 254 | 1 320 | 1 385 | 1 449 | 1 514 |
| ≥ 9 < 12 | 1 308 | 1 371 | 1 435 | 1 496 | 1 560 | 1 622 | 1 684 | 1 747 | 1 791 | 1 887 | 1 985 | 2 083 | 2 181 | 2 277 |
| ≥ 12 < 15 | 1 744 | 1 828 | 1 912 | 1 995 | 2 080 | 2 162 | 2 247 | 2 330 | 2 385 | 2 517 | 2 647 | 27 75 | 2 907 | 3 038 |
| ≥ 15 ans | 2 181 | 2 286 | 2 389 | 24 94 | 2 599 | 2 704 | 2 809 | 2 913 | 2 983 | 31 46 | 3 309 | 34 71 | 3 635 | 3 797 |

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers, employés et agents de maîtrise techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165180360-000918

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
